Canadian Human Rights
Commission

Race Relations Research in Canada Today: A "State of the Art" Review

Frances Henry, Ph.D
Professor of Anthropology
York University, Toronto, Ontario

September 25, 1986

Note: The opinions presented in this paper do not necessarily reflect the views of the Canadian Human Rights Commission

Prepared for the
Canadian Human Rights Commission
Colloquium on Racial Discrimination
Ottawa

Également disponible en français

TABLE OF CONTENTS

I. Introduction 1

II. Theoretical Aspects of Canadian Society 5

A. Ethnicity and Mobility
B. Pluralism
C. Prejudice, Racism and Discrimination
D. Studies of the Victim
E. The Special Case of Minorities in Quebec
F. Summary of Research Needs

III. Race Relations and Employment 20

A. Access to Labor Market
B. Methods of Recruitment
C. Income Differentials and other Factors
D. Help for Minority Entrepreneurs
E. Government as Employer
G. General Attitudes as they Affect Employment
H. Summary of Research Needs

IV. Race Relations and the Media 29

A. Minorities and Advertising
B. Programming
C. Print Media

V. Race Relations and Education 34

A. Attitude Change
B. Bias in Teaching Materials
C. Studies of School Adaptation
D. Administrative Action: Policy Development and Implementation
E. The Role of the Universities
F. Summary of Research Needs

VI. Policing and Race Relations 47

A. Police Minority Relations
B. Complaints Procedures
C. Recruitment
D Administration of Justice

VII. Other Areas 51

A. Housing
B. Immigration
C. Social Services
D. Political Participation
E. The Role of the State in Protecting Minorities
F. Government Reports and Race Relations

VIII. Conclusion 62

A. Introduction
B. Conclusion

IX. Bibliography 68

I. INTRODUCTION

This "state of the art" paper presents an overview of recent research conducted on race relations in Canada. (1) It is not meant to provide an exhaustive and total coverage of the literature. Rather, it will present research highlights as they relate to the various categories into which race relations studies in Canada can be divided, and attempt a preliminary assessment of the major gaps and priorities.

"Race Relations" means different things to different people. Indeed, the concepts of race and racism have been defined in various ways. In fact, "race" as a scientific form of human classification has been deemed irrelevant and unnecessary. Social racism, or the ways in which people use racial designations for descriptive and usually pejorative purposes, however, is still a valid area of study. The field includes front-line practitioners, social workers, government officials and academic researchers. Each group's focus is different. The frontline worker dealing with visible minority, immigrants for example, is primarily interested in research which treats the problems of immigrant adaptation. The school principal's or high school teacher's main concern is how racial incidents can be identified and diffused. Furthermore, educators are concerned with the educational system's need to change to cope with students from a wide variety of multicultural and multiracial backgrounds. Lawyers defending Canadian-Jamaican clients need to know whether a jury is going to be prejudiced towards their clients. The advocate searching for ways in which to transform the institutional structures of our society needs applied and policy-oriented research on problems of systems change. Academic researchers are interested in understanding the phenomenon of social inequality, the dynamics of prejudice and the variety of ways in which discrimination can be practised. The objective of most academic research is to shed light on aspects of human behaviour. Once behaviour is understood, it can be more readily changed; this is particularly important in the field of academic research, since racist and discriminatory behavior is harmful to so many people. The ultimate objective is to better the human condition.

The need to address the issue of racial discrimination in Canada has largely been initiated by the victims themselves as members of disadvantaged communities. The victims have tended to stress personal and community perceptions; they have not turned to researchers to document or objectify these perceptions. Rather, they have addressed their concerns to government and various public sector institutions. These institutions, in turn, have responded in an essentially political fashion by creating task forces or committees, collecting briefs, sponsoring surveys and the like. Such responses have been undertaken on an ad hoc basis and only in response to community and individual pressures. As well, governments are increasingly aware of the need to address issues of concern to minority communities. In some areas, their political power is impressive. One important result of addressing inequalities only when communities apply pressure is that the field of racial discrimination or racism has fallen into the realm of political organization and community development. Therefore, research on racial discrimination in Canada has been, and continues to be, miniscule. It has not been wanted, nor has it been supported, in this essentially political process.

In addition, those who conduct research on social issues, primarily academics in the fields of sociology, anthropology and social psychology, have been singularly remiss in rarely undertaking work in the field of race relations. One has only to look at the literature in anthropology to see the notable lack of interest in race as a force in Canadian society. There has been concern for native peoples' rights and the complex area of resource and land claim rights. Many anthropologists have worked extensively on behalf of native peoples. In exceptional cases, their work has focused on problems created by prejudice and discrimination against native people. In sociology, far more effort has been devoted to the study of ethnicity and ethnic relations than to race. In fact, the literature produced in sociology is large and impressive. It ranges all the way from the important theoretical contributions of Porter, Breton and others, to the specific case studies and histories of specific ethnic groups. Far fewer sociologists devote their attention to racial inequalities in Canadian society. Some significant work has been done in the field of social psychology, but as in the other two social sciences, the

numbers of researchers actively studying the social psychology of race relations are few in comparison to the overall number of social psychologists working in this country.

A relationship exists between the fact that social scientists have paid little disciplinary attention to issues of racial inequality in their research. A similar lack of interest is evident in the area of advocacy. The one exception, again, has to do with native peoples' resource claims.

There is a notable lack of advocacy-oriented research reported in journals. Few social scientists are present at public events where advocacy on social issues involving race take place. Their lack of interest in advocacy is evident in briefs sent to the various governmental bodies recently established to study race and inequality. The public was invited to make submissions to the various commissions, such as those which produced Equality Now, Equity Now and other reports, either in writing or in person. The number of contributions by social scientists, either by themselves or as members of advocacy groups, was pitifully small. (Only four -- two sociologists and two anthropologists - made submissions to Equality Now). There are undoubtedly many reasons for this lack of interest in advocacy, but space does not allow an elaboration of them in this paper. The point, however, is that if there were more active advocates amongst social scientists, there would undoubtedly be more research. Advocacy and research need not conflict, nor should advocacy threaten scientific objectivity, as long as the tenets of scientific methodology are adhered to.

Despite these constraints, the body of knowledge on discrimination in Canada is substantial. There has been some academic research, but in addition, masses of data on inequality sit in the files and on the shelves of hundreds of community organizations across the country. They can be found in the archives of the commissioned task forces, at advisory councils, and in reports to government agencies. The study of race relations therefore includes this huge and largely untapped resource. The field of race relations cannot be treated only as an abstract or theoretical part of social science, but it is also grounded in community and political processes.

The research reported in this overview has been done mostly by academics. Where possible, research initiatives from community organizations, as well as responses by government and other institutions, have also been included. One restriction in the literature covered in this review must be noted here. It does not include the literature and issues pertaining to native people. The long and unique history of the native people and their relations with mainstream society has produced a different set of problems as well as adaptive dynamics which differ from those of more recently-arrived people. These concerns must be treated in a separate paper. (2)

This paper is organized into several different sections. The first, **Theoretical Aspects of Canadian Society**, concentrates on studies which deal with the dynamics of society such as mobility, pluralism, prejudice and discrimination. This section begins the paper. It is followed by more focused and specific sections on the major institutions in society. Only those where race relations research has been conducted will be examined. These include:

Race relations and employment
Race relations and the media
Race relations and education
Race relations and the police
Race relations and other areas including housing, immigration, social services, political participation, and the role of the state.

This overview will conclude by summarizing the main priorities for further research and some suggestions for future research on race relations in Canada.

II. Theoretical Aspects of Canadian Society

A. Ethnicity and Mobility

The heterogenity of Canada's population and its effects on the dynamics of her society have been of increasing interest to social scientists, and particularly to sociologists. For example, the literature on ethnicity and ethnic relations is voluminous. Beginning with Porter's seminal Vertical Mosaic (1968), sociologists and anthropologists have been examinining the role of ethnicity in social relations in this country. The general conclusion now appears to be that ethnic constraints on mobility are not as significant over time as Porter originally suggested. Darroch's review of the evidence suggests that, over time, assimilated ethnics become increasingly mobile. They then begin to challenge the elite position of the Anglophone power structure (Darroch, 1979). Racial status has not, however, been considered in these studies and the mobility of non-whites cannot as readily be ascertained. In fact, given the documented evidence on racial discrimination in many of the structures of Canadian society, and the significant levels of individual prejudice and bigotry reported in research, a great surge in mobility for non-whites cannot be anticipated in the near future.

In terms of our present overview, it should be stressed that longitudinal studies of the status movement of non-whites have not been conducted in Canada. Suggestive evidence from studies such as No Discrimination Here (Billingsly and Muzynski, 1984; City of Toronto 1980, 1985), and the City of Toronto's social audit of its employees reveal that few, if any, non-whites are in the corporate elite in the private sector, or in decision-making positions in the public municipal sector. Similarly, few have achieved high positions in the provincial public sector throughout the country. (Two notable exceptions recently were the appointments of two blacks, Daniel Hill to the position of Ombudsman of Ontario and Lincoln Alexander to the position of Lieutenant-Governor of Ontario. The media attention paid to these appointments merely confirms their unusual nature.)

B. Pluralism

The theoretical and applied issues involving ethnic pluralism in Canada have also been fairly well studied by sociologists. Beginning with the enormous interest in French-English relations, the increasing numbers of ethnic collectivities has led social scientists away from a conceptual model involving biculturalism to one which stresses pluralism or multiculturalism. Ethnic pluralism has been examined both from its positive consensus-producing characteristics as well as its more negative conflict-producing stresses. Breton (1981), Reitz (1981) and others have been in the forefront of studying Canadian social dynamics from a pluralistic perspective. While Breton's ethnic pluralism study did include such non-white groups as the Chinese and West Indians in general terms, the impact of such variables as education, length of time in country, levels of income and many others are studied with respect to ethnic collectivities. Race as such is given less prominence. Thus, the study of ethnic pluralism and ethnic stratification patterns generally had tended to concentrate on factors related to ethnicity rather than race. The result is that when one is trying to analyze the dynamics of Canadian society today, the body of knowledge that one can draw upon focuses on the perspective of ethnicity and ethnic relations rather than on that of race, race relations and racism. One might digress for a moment to speculate on factors responsible for this state of affairs.

No doubt, many social scientists believe that race is just one aspect of ethnicity and that conceptual distinctions between the two cannot be made. Thus ethnic and cultural differences are important in status placement, but race is subsumed in ethnicity, culture or class. Some theoretical schools of thought in both the disciplines of sociology and anthropology do not see the legitimacy of race and the dynamics of social racism as legitimate ways of studying cleavages in society. For some neo-Marxists, race is an epiphenomenon of class, and the field of 'race relations' as such does not exist. The results of these theoretical differences in the conceptualization of society means that research on race, and the ways in which race functions to create a major cleavage in heterogeneous societies, are secondary to the

role of culture and its more modern conceptual counterpart, ethnicity. In addition, some theorists see race merely in terms of the expansion of capitalist systems. Another factor of some relevance for research in Canada is that the social sciences are influenced by federal government policy which views Canadian society from a multicultural perspective. Until recently, the main thrust of the government has been to deal with culture and to create a culturally pluralistic society while failing to recognize race as a source of discrimination, disadvantage and conflict. The policy of multiculturalism was announced by Prime Minister Trudeau in 1971, and although it may have been partially motivated by the need to keep Anglophone and Francophone Canada in balance as Peter (1982) and others have suggested, it nevertheless stated that ethnic groups in Canada should be encouraged to maintain their languages, heritages and other aspects of their culture. The intention was to legitimize an ethnically plural society. Given such a broad base of support for pursuit of this goal, it is quite possible that the social sciences were strongly influenced by this factor, hence the focus on pluralism and ethnicity rather than on race and racism. It might seem callous to suggest that studying ethnicity was also profitable. At any rate, what is clear is that these kinds of studies were consistent both with government policy and with the image which Canada had chosen to project, i.e., a country in which people of different cultures live in harmony, tolerance and understanding. On the other hand, uncovering and documenting the existence of racism was 'risky business' that could only serve to tarnish the image and shatter the myths with which Canadians had lived for generations.

It is not the intention here to undertake a lengthy analysis or critique of the policy of multiculturalism, but it is important to note that the concept of multiculturalism provided a perfect rationale for ignoring the problems created by racism. (The Multiculturalism Directorate did include race relations in its mandate in 1981). The failure of multiculturalism, when seen from this perspective, is that it could readily be used to divert attention from the pervasive and intractable barriers confronting the 'other ethnics' and non-whites. White ethnic cultures were being both celebrated and studied, while visible minorities were being excluded from full participation in the economic, political, and social structures of this country.

In recent years, several social scientists have been critical of this focus on multiculturalism because it attempts to solve non-cultural problems with cultural solutions (Li and Bolaria, 1983). In fact, there has been a growing consensus among both theoreticians and practitioners that issues of racial equality and racial discrimination - the stuff of race relations research - have political and economic roots in the history and in the social institutions of this country. Multicultural policies and practices are simply inappropriate and ineffective vehicles for creating structural changes in society.

Thus, we can see that research in the field of race relations is a relatively new phenomenon in Canada. The preoccupation of social scientists with ethnicity, pluralism and culture resulted in an almost total neglect of the issue of racism in Canadian society until the mid 1970's. When Walter Pitman was called upon to investigate physical assaults against visible minorities in Toronto in the mid '70's, he had so little research on which to rely that his commission had to undertake some small studies of their own (Pitman, 1977). It is important to note that this blatant "sin of omission" also applied to native people. It is only in the last decade that we have begun seriously to examine the lives of visible minorities and aboriginal peoples.

C. Studies of Prejudice, Racism and Discrimination

The first Canadian studies undertaken in this field focus on majority group attitudes. Using the technique of surveying large scale samples of the population, researchers began to measure the incidence of racial prejudice among Canadians.

In 1978, a study of attitudes towards blacks and Indo-Pakistanis was conducted by this author in Toronto. It was the first attitudinal study of its kind undertaken in Canada and it elicited int rest in many segments of the population. The study found that sixteen per cent of the randomly selected population of the city was extremely intolerant, thirty five per cent inclined towards some degree of intolerance, and the remainder were somewhat or very tolerant in their attitudes towards visible minority people. Factors related to tolerance included age (younger people were more tolerant) and education. Higher levels of education are often related to tolerance as opposed to bigoted attitudes (Henry, 1978). Somewhat later, Reginald Bibby released the results of a nation-wide survey which also evidenced similar levels of intolerance. His most recent survey, conducted in 1985, shows a slight decrease in negative attitudes towards blacks and Indo-Pakistanis (in press).

Gallup polls taken over the last ten years have also concluded that about 12% of the Canadian population is attitudinally prejudiced, although the nature of the questions varies somewhat. The targets of prejudice vary to some extent by region. Westerners tend to be more prejudiced against native people. Those in B.C. have stronger negative feelings against Indo-Canadians, whereas the Quebec population shows a tendency to be more attitudinally biased against blacks. Ontarians show fairly similar levels of prejudice against Indo-Pakistanis and blacks. In a recent study conducted in B.C., fully twenty-five per cent of majority respondents believed that Indo-Canadians were not acceptable in "our" community, whether they were immigrants or born in Canada. An additional eleven per cent would not admit them into the country. This study also revealed fairly high levels of prejudice against Chinese people (Robson and Breems, 1985). A study conducted in Saskatoon found that nearly forty-two per cent of the majority population were opposed to East Indians coming to Canada and twenty-six per cent were against further Chinese immigration to Canada. About one quarter of Li's sample believed that Canada would be harmed by East Indians entering this country (Li, 1979).

Research on French-Canadians shows that they are less accepting of multicultural policies and other ethnic groups. Berry et al. (1977) note that the difference between the English-and French-Canadian populations was the

most important variable with respect to holding positive or negative attitudes (Berry, 1980). This study stressed ethnic rather than racial groups. Lambert and Curtis have argued that English-Canadians may be more tolerant of other ethnic groups, but they will be as intolerant of other racial groups as are French-Canadians. They cite evidence to show that French-Canadians are fairly accepting of native people, more so than English-Canadians (Lambert and Curtis, 1980).

One indicator of attitudes towards minority groups used often in the literature in social psychology is the Bogardus Social Distance Scale. This scale asks respondents to rank groups with respect to the amount of social distance desired between the respondent and the group. It ranges from "would be willing to marry" - the closest form of intimacy - to "would exclude from the country" - the greatest degree of distance. Several studies conducted in Canada have used this measure. (Li used a modified Bogardus test in Saskatoon, but he does not report the number willing to intermarry.) One was this author's study in Toronto; another was conducted by Driedger (1982) in Manitoba, and the third was included in the Vancouver study cited above. Results vary somewhat by region, but roughly twenty-five per cent of the populations surveyed reject intermarriage. Studies conducted over the years by the Gallup organization show very similar results to those obtained in academic studies.

A recent nation-wide survey by Weiman and Wynn (1986), dealt with changing levels of anti-semitism. While we are primarily surveying research findings with respect to race relations, it should be noted that they found that twenty-seven per cent of the population displayed prejudice against Jews.

One notable study which concluded that ethnic prejudice was not extreme in Canada is the Berry et al. (1977) study of "Multiculturalism and Ethnic Attitudes in Canada" mentioned above. Their measurement of prejudice differed somewhat from that of other surveys, and those differences in methods and analyses probably account for the differences in findings.

Gallup poll surveys over the years have also achieved results consistent with those of academic surveys. In 1981, Gallup conducted a nation-wide survey in which respondents were asked to agree or disagree with a series of statements. The report concludes that fewer than one in ten Canadians is racially prejudiced, but its method of analysis can be severely criticized. In its most recent poll conducted in November 1985, however, it concluded that "there is a disturbing level of racism most vocal in Montreal, Edmonton and Vancouver" and that "most Canadians see immigrants as poor, uneducated and untrained, congregating in urban ghettos and burdening tax payers".

On the whole, the attitudinal survey literature is remarkably consistent. Studies vary in the kinds of questions asked and in their method of analysis. Most studies have been conducted at different time periods, but all within the last ten years. In general terms, we can conclude from most of the attitude studies that between ten per cent and fifteen per cent of the Canadian population is extremely intolerant of non-whites. Studies undertaken in other countries cannot easily be compared, but, generally speaking, the figures in the United States and Britain are higher than those obtained in this country.

Although it can be argued that feelings against immigration do not necessarily indicate racism, it should be noted that studies conducted on the issue of immigration are consistent with these findings. In general terms, about half the population of this country has negative feelings about immigrants to the extent that they wish to see immigration levels controlled by the federal government. The recent study in B.C. found that fifty-seven per cent of the majority sample believed that immigration should be restricted, primarily from countries in South Asia. An attitudinal survey conducted in 1978 in Toronto found that one third of respondents believed that there were too many blacks in Canada and forty-four per cent said the same of Indo-Pakistanis. Since then (1978), a study commissioned by Employment and Immigration found that the majority of respondents interviewed believed that no more immigrants should be allowed into this country (Butler Assoc., 1985). Gallup poll results also indicate resistance to immigration.

Studies of attitudes using a survey research technique, while not numerous, have nevertheless made a significant contribution to our knowledge base with respect to feelings and perceptions about minority peoples. The results are generally consistent and show a substantial hard core of bigotry in Canada. In fact, there are also small groups of extremely right-wing fascist movements in Canada, some affiliated to American ones such as the Ku Klux Klan. These have recently been studied by Barrett (1984) and reported on by McAlpine (1981). While both fascists and bigots can be found in this country, it should be mentioned that attitude studies reveal that there are also substantial numbers of tolerant people in this country.

D. Studies of the Victim

In addition to studies of the majority population using survey research techniques, a number of studies have interviewed members of the "victim" group, in order to document their own personal experiences. These studies are valuable because they provide information directly from those most affected by prejudice and discrimination. As early as 1970, Richmond reported that blacks and Asians were four times more likely than whites to report employment discrimination, and eight times more likely to report housing discrimination (Richmond, 1970). Ramcharan in 1974 reported that fifty-eight per cent of his West Indian sample claimed to have encountered discrimination in employment; thirty-seven per cent in housing and sixteen per cent in other areas (Ramcharan, 1983). Head's study of blacks in Toronto showed that fifty-nine per cent of them had encountered some form of discrimination (Head, 1981). Robson and Breems report that fully fifty per cent of their Indo-Canadian sample in Vancouver had experienced ethnically hostile incidents in the past two years, and some of them reported more than one incident. Name calling, verbal threats and gestures were reported most often. Fourteen per cent, however, reported property damage, while seven per cent reported actual physical harm. Studies done by Ubale, Pitman and others in the mid-seventies report similar incidents (Ubale, 1977; Pitman, 1978). Ponting and Warner (1983), in one of the few studies undertaken in the Western provinces, report

that forty-seven per cent of their sample of blacks in Calgary said that they had experienced discrimination and forty-four per cent said that there was a great deal of discrimination in employment in Calgary.

A number of studies included in Hirabyashi and Ujimoto's Asians in Canada (1980), also deal with issues related to the victimization of members of Asian communities. In fact, Chinatowns were created and still exist not only to continue Chinese cultural traditions, but also as an adaptive response to consistent discrimination (Baureiss, 1985). (3).

In addition to studies in which people are interviewed, indirect evidence from the victims' perpective can be obtained from complaints filed with the Human Rights Commissions (4). Of the three hundred and ninety-two cases of employment discrimination filed in Ontario in 1982-83, eighty-three per cent were based on race. A report published by the Human Rights Commission in Quebec, following a series of public meetings with members of visible minority groups, found that there were complaints of racism in employment, housing, school systems, universities and in the police force. Stereotyping in the media also existed (Lescop et. al., 1979).

E. The Special Case of Minorities in Quebec

The problems faced by visible minorities in Quebec are slightly different from those faced by migrants elsewhere in the country. The differences are, of course, related to the ideological and linguistic divisions in that province. In addition, the largest of the visible minority groups is blacks who are also of different linguistic and cultural backgrounds. The largest group comes from Haiti and is French-speaking, (although among the lesser educated, Creole is the dominant language), while the remaining ten thousand are from the English speaking Caribbean. Montreal also has an established, but fairly small, local black population. Regardless of their linguistic background, however, both groups are black and are therefore subject to the usual problems associated with racism. Although accurate figures are hard to determine, the total black population is estimated at about fifty-five thousand.

People from Haiti, an impoverished and politically oppressed country, began migrating to Quebec (primarily Montreal) in 1957 when "Papa Doc" Duvalier came to power. At first, only professionals such as doctors and lawyers migrated. Gradually, particularly during the seventies, increasing numbers of Haitians began arriving in Canada. There are now about thirty thousand Haitians living in Quebec. The best overall comprehension covering demographic and structural aspects of their migration is a series of studies conducted by Labelle, Larose and Piché working out of the Centre de recherches caraibes at the University of Montreal (1983, others). These studies, as well as those by Dejean, provide significant evidence of employment discrimination, particularly with respect to the ghettoization of Haitians in specific industries (Dejean, 1982).

The position of Haitian women is particularly noteworthy because employment segregation keeps them in factories, or in homes working as domestics. Given employment segregation and the demographic fact that women migrants from Haiti outnumber men, the mobility chances for Haitians are severely constrained (Kempeneers and Turcotte, 1984). Selected characteristics of Haitian women were compared with female migrants from Greece, Portugal and Colombia in a study by Desrosiers (1985). It showed that Haitian and other migrant women have penetrated the labor market in substantial numbers, but most are clustered in low-level "blue collar" jobs.

Frenette, in a study of the perceptions of racism among Haitians in Montreal, cites employment and housing discrimination as particularly important to these immigrants (1985). Haitian school children report that they encounter racism in the schools (Pierre Jacques, 1979). Adults also complain of racial discrimination as reported by Malik in his situation report on Montreal. Organizations such as the Negro Community Centre, La communauté chrétienne haitienne de Montréal, La Maison de Haiti, The Vietnamese Association of Montreal and other visible minority organizations keep voluminous records on reported incidents of racism. Malik, in fact, recommended that a study of these race-related incidents be done in Montreal, since research on this level had not previously been undertaken (Malik, 1982).

Two particularly noteworthy papers present an overview of the position of blacks in Quebec from the point of view of their being "minorities among minorities". LaFerrière's paper uses evidence from a number of indicators such as tensions with the police, reports of racism in the schools and a low level of political participation. An argument can be made that blacks are essentially in a double minority bind in Quebec. The issues of racism, he notes, have not been taken seriously because West Indian black migrants follow the basic political and linguistic divisions between the Anglophones and Francophones. For instance, French-speaking Haitians live in the French areas of the city and their children attend French-language schools. Those of Anglophone origin from countries like Jamaica, Trinidad and elsewhere in the Caribbean, live, work and attend school with other Anglophones. Therefore, racial discrimination becomes secondary to other problems of adaptation faced by black immigrants. Further evidence is available from Quebec Human Rights Commission reports of the late seventies, which show that investigations based on race were far less numerous than those of other types of complaints (LaFerrière, 1982).

Locher, in another interesting study, shows that Anglophone West Indians in Montreal are also in a double minority position since they deal with racial discrimination while facing similar problems experienced by other Anglophones in Quebec. Locher described "triple" minority status - racial, demographic and linguistic - and predicted that West Indians in Quebec may face more serious problems in the future (1984). The lack of attention to race-related studies in Quebec can be explained, at least in part, by the greater attention given to the problems created for immigrant blacks by their need to adapt to the special circumstances of Quebec society. Thus, no real studies of racism as a social phenomenen have been undertaken in Quebec (5).

F. Summary of Research Needs

Research undertaken on theoretical aspects of Canadian society in studies of ethnicity, mobility and pluralism, reveals some obvious gaps. In order to analyze meaningfully the extent to which non-whites have moved through the organizational ranks, social audits of the work force should be undertaken with particular emphasis on the upper level managerial and corporate elite. While such studies have not been conducted, casual and impressionistic evidence suggests that non-whites rarely occupy decision-making positions. Despite the gaps in the research literature on mobility and ethnicity, we can, in all probability, predict that rapid mobility of non-whites cannot be anticipated. Structural barriers in the area of employment called "systemic" racism and individual bigotry will continue to constrain the mobility of non-whites.

An overview of attitudinal research on racial inequality reveals an imbalance with respect to the provinces being studied. Provinces such as Quebec, the Maritimes and the Prairies are under-researched with respect to attitudes. At best, Gallup polls which survey the country are merely crude indicators of attitudes. And it should also be noted that a number of good studies have measured levels of prejudice, although few have concentrated on behavioural discrimination. In fact, a case can be made that attitudinal research, except for occasional monitoring of the "state of the country" should be discouraged. Instead research on behavioural dimensions of prejudice and discrimination as they impact the major systems or institutions of society should be emphasized.

Without embarking on a lengthy discussion involving the attitude versus behaviour controversy, a few comments on the nature of this relationship are in order. In the first instance, attitudes do not necessarily lead to behaviour. People who are attitudinally prejudiced must also occupy positions of power in order actually to practice discrimination. Areas such as employment and housing are particularly interesting, since one must be an employer or own or manage housing, to practice these forms of discrimination.

In addition, discrimination sometimes occurs without attitudinal prejudice, for instance, where an employer may not be prejudiced but discriminates because of the possibility of upsetting workers, because discrimination is perceived to be company policy, in situations where a prejudiced individual occupying a position of authority is forced to practice equality because of company policy, peer pressures, or the fear of legislated sanctions. Therefore, research on attitudes does not lead to much understanding of the dynamics of behavioural discrimination.

Studies that have concentrated on the reports of victims are, on the whole, also consistent in showing that visible minority group members do feel that attitudinal prejudice exists, and that they have been and still are victims of racial discrimination. They recognize the inequalities in the Canadian system. However, most victim groups develop some kinds of coping strategies to deal with racial discrimination. The building of separate communities such as Chinatowns and the attempt to create parallel structures (what Breton (1964) calls "institutional completeness") are two major examples. But further studies are needed to illustrate how non-white communities have reacted to racism. The blacks and Indo-Pakistani groups have not been studied in these terms, and it would be especially critical to compare the progress of 'institutional completeness' in ethnic communities such as the Italian and Portuguese, to those of non-white groups such as blacks and Indo-Pakistanis. Despite the in-depth literature available on ethnic studies, ethnographic studies of certain non-white groups such as Pakistanis, Asians from East Africa and West Indians have not been undertaken. Studies which emphasize their individual and group coping and survival strategies are necessary in order to compare their positions to those of other ethnic groups.

Another important area of research, which focuses on the victim, is the need to examine the psychological costs of racism as they affect individuals and groups. Suicide rates, depressive reactions, feelings of alienation, non-social behaviour, and the self-hate syndrome may be the results of racial discrimination.

Finally, the overall costs of discrimination incurred by society have not been investigated. One of the most serious societal effects of discrimination is the loss of the productive talent of its victimized people. The overall damage and cost to a society which consistently excludes categories of persons from full and equal participation also needs investigation. Racism is often thought of as a convenient way for elites to maintain their positions of economic, political and social dominance. From this perspective, it functions to keep societal resources away from competitors. In addition, it plays a major role in maintaining a labour force particularly for lower level, menial jobs so that the economic elite can continue to produce profits. On the one hand, racism serves a useful purpose in maintaining the status quo, but it also reduces the effectiveness and productivity of significant numbers of the population. While Canada may not have as serious a history of discrimination as the United States, the societal costs of practising discrimination even to the extent that it occurs in Canada warrant investigation.

End Notes to Section One

1. Terms and identifying labels are problematic in the field of race relations. "Ethnocultural" does not necessarily include racial groups; specific use of colour terms such as "black", "white" etc. becomes repetitive. Current buzz words such as "visible minorities" and "non-white" to refer to racial groups have pejorative overtones particularly for those being described. However, since better terms have yet to be invented, the latter will be used in this paper.

2. The reader should consult the series "Rebuilding the Economic Base of Indian Communities" published by the Institute for Research on Public Policy, Ottawa.

3. The evidence supplied by the Japanese community is equally persuasive as recorded in Adachi's well known The Enemy that Never Was (1979). Earlier evidence of discrimination against the Japanese is well recorded in Young's now classic The Japanese Canadians (1938). The history of the immigration of both the Chinese and Japanese to Canada and the extent of hostility towards Orientals are also well documented in Peter Ward's White Canada Forever (1978).

4. From 1978 to 1983, slightly more than fifty per cent of the cases filed with the Canadian Human Rights Commission citing race or colour had to do with employment discrimination. Another nineteen per cent were related to other race-related areas of complaint. Since many victims of discrimination do not complain to the commissions, these and other provincial Commission figures reflect only the tip of the iceberg. (In addition, there is research evidence that Human Rights Commissions often reject race related complaints on the grounds of insufficient evidence.

5. A study of black "victims" in Montreal was done as a thesis by Yolande Frenette and recently published as a research report by the Centre de recherches caraibes. The study did not focus on behaviour, but rather sought the views and opinions of a sample of Haitians who had migrated to Montreal. It focussed on their perception of discrimination at work, in housing and in social services. One of its most interesting findings is that even amongst black immigrants, those who are in the privileged petite bourgeoisie are less vulnerable to racism than are those in the lower proletarian class. Some public sector professionals in the sample claimed never to have experienced racism. On the other hand, those at lower levels experienced employment discrimination which is particularly prevalent in the manufacturing sectors and transportation; this includes taxis, whose drivers have persistently complained of discrimination on the job, and other small employers. In housing, significant experiences with discrimination were also noted for all social classes, although it was less severe for those in the professional class. In general, the study found that Haitians have a practical attitude towards racism. They feel that they have to accommodate to it as part of their being in Canada. As one respondent said, "If the landlord does not want to rent to me, it's his loss; I can find another house" (p. 27).
Some also feel that racism is aggravated by concerns with nationalism, and a feeling that strangers have no place in Quebec. (Frenette, 1984).

III. RACE RELATIONS AND EMPLOYMENT

Employment, or the ability to access the labor force, is probably the most important institutional area to examine since a person's ability to function and participate in society is heavily dependent upon his or her economic security. Research in this area has examined:

A. factors which impede access to the labour market;
B. methods used by employers to recruit personnel;
C. earning differentials between minority and majority groups; labour market segregation and unemployment rates among minority groups;
D. help for minority entrepreneurs;
E. a specific focus on government as employer;
F. affirmative action: attitudes and implementation;
G. general attitudes as they affect employment;

A. Access to the Labour Market

Factors which impede access to the labour market include visible minority appearance and such considerations as prior work experience in Canada. A number of early studies on immigrant adaptation note that victims frequently complained of being turned away from employment because they lacked sufficient Canadian experience (Head, 1973). This was often enough used as a means of discrimination, since specific Canadian experience was often enough not necessary to the performance of job duties. Race as a major variable denying access to employment was tested in Henry and Ginzberg's Who Gets the Work? (1985). Their results (which showed that white job applicants get three job offers to every one for blacks), clearly indicate that visible minority status or race negatively affected the ability of black job applicants to be hired. The jobs tested ranged from unskilled labour such as pumping gas, to middle management levels such as managing a retail store. In addition, the study showed that blacks were treated differently from whites during the job

recruitment process. Whites were treated as ordinary job applicants, whereas blacks were often treated rudely, or denied simple courtesies such as the offer of a chair, a pen to fill in applications, or a handshake. Their study also demonstrated that language or speaking accented English was an impediment in securing job interviews (Henry and Ginzberg, 1985). Other factors which impede access to the labour market include the specific rules and procedures which govern the dynamics of the internal labour market, such as: promoting and recruiting from within which denies minority applicants the right to apply for positions; screening techniques that require a level of education not necessarily related to job performance; using employment tests and interviews that do not accurately define the applicant's job (Jain, 1981).

B. Methods of Recruitment

Methods used by employers to recruit personnel were studied in Billingsley and Muszynski's No Discrimination Here (1985). Their study, involving two hundred large-scale employers in both the private and public sector, showed that current personnel practices, including recruitment, can be used by employers as means of discrimination. There is a high degree of informality in recruitment which enables them to show a relationship between low representation of non-white employees in the work force, and the use of informal recruitment methods. For example, in senior management positions where informal recruitment techniques had been used, there was only one non-white as opposed to five whites. At the junior management level, fifteen whites held those jobs as compared to only nine non-whites. Informal recruitment procedures usually include word-of-mouth recruitment through existing employees, or advertising in newspapers not likely to be read by visible minority job seekers.

C. Income Differences and Other Variables

A number of studies have looked at specific variables such as income differentials, unemployment rates, labour force segregation and upward

mobility for minority employees. Marr (1976), for example, found that unemployment rates for immigrants who came from Third World countries (including those from non-white countries) were nearly double those of other male immigrants. The Department of Manpower and Immigration found that Third World immigrants experienced higher rates of unemployment, earned less money, and often could not find work in their chosen fields. This study followed respondents over a three-year period (Manpower and Immigration, 1974). And in 1976, the Social Planning Council of Toronto reported that the unemployment rate among Indo-Pakistanis was double the average for that year (Social Planning Council, 1976).

Earning differentials have also been consistently reported in literature. In the most recent study, Reitz et al. (1981) found that both West Indians and Portuguese males' incomes were lower than those of other groups by about $3,000. (Women in several groups earned considerably less than men in those groups). Although education, work experience and knowledge of English were controlled, income differences between West Indian black men and women and their Canadian counterparts remained constant. In Montreal, Locher (1984) reports significant differences in the earnings of West Indian migrants as compared to those of other anglophones (Locher, op. cit.). Earlier, Goldlust and Richmond had reported similar income differentials among West Indian and Chinese migrants as compared to those of other ethnic groups (Goldlust and Richmond, 1973). A study of a specific group, graduates with MBA degrees, revealed that those who are of visible minority origin earned $3,000 less than their Canadian counterparts (Ontario Human Rights Commission, 1983). Recently, the Abella report on Employment Equity, using 1981 census data, was able to show that blacks earned less than whites. The difference between men of West Indian origin and those of the national average was 11%. Blacks of Haitian origin in Quebec had a much higher unemployment rate than the provincial average for all men (Abella, 1983).

Mobility patterns have been studied by Richmond and Varma, who found that Europeans and Asians experienced upward mobility even in the first generation, but certain groups, such as blacks, were far less successful in moving through the ranks (Richmond and Varma, 1978). Later, another study showed that most

members of ethnic groups who were already Canadian born were upwardly mobile. This was shown by demonstrating that there was a difference in income between Asian immigrants aged 35-44 and the next Canadian-born generation. Blacks as a groups did not experience the same mobility (Richmond and Kalbach, 1980).

Occupational clustering, or job segregation, has been noted in a number of studies. Reitz (1981) found that Italians, Portuguese and black West Indians had low job status and were overly represented in occupations with low status. For the first two cases, low levels of education were found to be the cause, but this was not the case for fairly well-educated West Indians. Racial discrimination seems the more likely answer in this instance (Reitz, Calzavara, Dasko, 1981). More recently, the survey of employers reported in No Discrimination Here (Billingsley and Muszynski, 1984) found significant job clustering. Non-white women were particularly segregated in clerical, service and health-related areas and under-represented in retail, trade, hospitality areas and in administration. In Montreal, job segregation has been reported against Haitians. The majority of recent Haitian immigrants (as opposed to those who arrived in Quebec around the early sixties and who are, by and large, professionals) can be found working in manufacturing areas such as the garment industry, food services and domestic work. Women in particular are severely ghettoized in personal and service jobs (Dejean, 1978). Working conditions, wages, and the lack of unions, are characteristic of the sectors in which immigrant workers, including visible minorities, are frequently employed. Racism therefore aggravates the already poor class resources Haitians in Montreal have at their disposal.

D. Help for Minority Entrepreneurs

The important role of entrepreneurship has been recognized in some minority communities, not only as a means of supplying goods and services to one's own community, but also as a means of self employment. This can be the result of employment discrimination. Poole's study (1979) of West Indian entrepreneurs in Toronto shows quite clearly that many shop owners were led into retail business because they had consistently been refused employment elsewhere.

Studies of the Chinese community in Canada have also related the establishment of Chinatowns to this phenomenon. Although Rhyne, in a study using a small sample of entrepreneurs in Toronto, found no evidence to support the view that racism affects the ability of minority business people to raise capital, other evidence generally concludes that minority people have difficulty in obtaining credit and in contacting suppliers and generally developing a market (Rhyne, 1983; Henry, 1983). The development of minority business is seen by government as particularly crucial in combatting unemployment in minority communities. Moreover, the stimulation needed to develop the economic base of racial minority communities needs to be examined in greater detail in order to develop positive strategies to overcome their economic handicaps. This aspect of minority life in Canada has been poorly researched.

E. Focus on Government as Employer

The under-representation of visible minority employees in the public sector - provincially, federally and municipally - was a recurrent theme in community briefs presented to the Special Committee on Visible Minorities in Canadian Society (Equality Now, 1984). Since then, the Treasury Board has undertaken an audit of its workforce with respect to race. Although the results have not been made available to the public, it is rumoured that the data collected were insufficient and incomplete. In any event, employment audits of the public service are particularly important because many minority persons believe that government must take the initiative in minority hiring. Other bodies under government control such as commissions, boards and agencies are also criticized on the ground of systemic discrimination. Recommendations in the Committee's report specifically address this level of underrepresentation, but the major difficulty has been an inadequate data base from which to work. The City of Toronto recently surveyed its work force and found that it significantly underrepresented the city's non-white labour force. In its recent study, the employment figures for visible minorities had not changed much in a five-year period (Equal Utilization Study, 1980, 1985). The research gaps here are obvious, and audits of the public sector are urgently required.

F. Affirmative Action or Employment Equity

Despite the recent wave of protest by employers in Canada against affirmative action programs, the policy is not new. Weinfield, in his analysis of the development of affirmative action with respect to the Royal Commission on Bilingualism and Biculturalism demonstrates this fact (Weinfield, 1981). The concept of affirmative action is not popular either with the public in general or the private sector in particular. Studies by Complan and Schacter Associates provide ample evidence of the confusion, misunderstanding and apprehension which centre around the concept and its implementation (Complan Associates, 1979; Schacter Associates, 1982).

One of the problems with implementing affirmative action plans in either the public or the private sector has been the lack of an adequate data base. Studies that generate these data are needed to influence the development of Employment Equity strategies. No Discrimination Here provided evidence that the majority of employers resist affirmative action plans, although they know little about this stategy when asked to define it. Most employers spoke vaguely about "quota systems", but very few could be more specific. In general, there is strong resistance to private sector affirmative action implementation. At the government level, three recent reports, Equality Now, the Abella Report on Equality and Employment and Equality for All, made persuasive arguments in favour of a comprehensive employment strategy for the public sector. These reports ultimately led to new legislation, the Employment Equity Act, which calls for some degree of employment equity for women, the disabled, native people and visible minorities.

G. General Attitudes as they Affect Employment

General studies of visible minority groups in Canada almost always stress the difficulties such groups have in gaining equal access to employment. Studies in which minority people are interviewed all note that employment discrimination is most often listed as a problem in their adaptation to this country. Sometimes specific job sectors are isolated, as in the case of the Haitian taxi drivers in Montreal. Their charges of racial discrimination went to the courts for action that resulted in fines for the taxi companies that were found guilty of discrimination (Canadian Human Rights Advocate, November-December 1984). Blacks and West Indians were studied by Head (1981), Ramcharan (1983), Poole (1979) and others; south Asians were studied by Ubale, Buchnigani and Indra (1986); Haitians in Montreal (Dejean (1978)), Labelle (1983), Laferrière (1983); and the many other studies of Chinese, Japanese, and Indo-Chinese were done recently (Adelman, 1979; Lanphier, 1983). All attest to employment problems. In addition, research on prejudice among mainstream Canadians (see above) confirms that a substantial segment of the population is attitudinally biased against non-white persons. Such negative feelings will obviously have great impact on the employability of many members of minority groups.

H. Summary of Research Needs

It would appear from the studies noted above that a substantial amount of research on these job-related variables has already been conducted. Jain's overview of the many variables which affect race and sex discrimination in the workplace strengthens that impression. This particular review also includes the legislative and public policies which attempt to eliminate employment discrimination (Jain, 1981). It should be mentioned, however, that there are methodological and other problems associated with many of these studies. Some have used census data, but since race is still not recognized as a variable in the census, isolating specific groups is difficult. (The 1986 census is supposed to have included race). The "others" category is frequently used to

lump groups together making clear-cut instances difficult to access. More recent studies have used representative sampling to collect first hand data by interview. These are problably somewhat more reliable that those based on the census. In any event, the case for earning differentials, greater difficulty in mobility and low status segregation for those of visible minority status seems clear. There is a need for studies using a longitudinal model to see whether these patterns of difference are maintained over time and across generations. In addition, it is not always clear whether such patterns are primarily the result of race or of class. Studies which control for both are therefore required. Careful examination of the problems incurred by potential employers is needed when dealing with government, banks and other mainstream institutions. Studies are also needed to examine the higher rates of business failure and slower growth rates among these entrepreneurs. Additionally, the ways in which minority groups draw on their own resources, such as kin networks, also need further examination.

Studies which capitalize on the admittedly limited, but nevertheless beginning moves towards employment equity, are essential. There is insufficient research which demonstrates how change can be created and implemented within both the public and private sectors of employment. While affirmative action models exist - and they can be modified to meet the needs of any particular firm or corporation - their implementation over time which involves changing or, at least influencing, attitudes of both employers and decision makers as well as existing employees, still needs further refinement. In addition, sensitization models need to be developed.

How can employment equity strategies be "sold" to existing corporate and public sector institutions? Priority should be given to research which explores the ways and means of educating and sensitizing employers to reduce their fears about so-called quota systems and the lowering of their employment standards. Studies and models which demonstrate that, in the long view, greater productivity and greater profits can be achieved by providing fair access to employment for all are important in terms of influencing and improving negative attitudes. Studies that outline experiences in hiring and recruiting minority personnel such as that of Wien et. al (1985) in Nova Scotia also need to be undertaken.

In addition, studies which monitor and evaluate existing employment equity programs will need to be undertaken in this country. As well, assessments of affirmative action programs in the United States should be carefully examined for their usefulness in promoting similar programs here.

While it would appear on the surface that much is known about employment and minority status, even this selected review of the research literature reveals obvious gaps. Far more research is required, particularly in terms of the composition of the work force; the mobility of non-white employees and the ways in which catch-up strategies such as employment equity can be effectively utilized.

IV. RACE RELATIONS AND THE MEDIA

The media play a crucial role in communicating messages, in transmitting information and generally, in communicating an image of society at large. Members of visible minority groups and their advocates are rightly alarmed when the image being portrayed in programming or in advertising is one of "whiteness". Representations to the Special Committee on Visible Minorities included many special pleas for the media to be more representative of the multiracial nature of this society. This is particularly important for the many young non-white children who do not see their counterparts on T.V. In recognition of the problem, the Multiculturalism Directorate convened a conference on Visible Minorities and the Media in 1982 where members of the media, advertisers and community leaders exchanged views.

A. Minorities and Advertising

Research on the media and race relations is not extensive. As early as 1971, the Elkin study conducted that year, showed that only 3.7% of television commercials had a minority group performer, often shown only in groups or in crowd scenes (Elkin, 1971). A later study sponsored by the Consultative Council on Multiculturalism found that only forty-eight visible minority persons were found among over 2,000 people appearing in commercials. The majority of these were children. A survey of newspapers and magazines showed that the vast majority of advertisements contained only white persons. Another study of commercials conducted in 1982 showed that only ten per cent of more than six hundred commercials viewed, had visible minority performers, again, either children or people in crowd scenes. Magazine advertising also revealed a predominance of white models, and when minority models were used, they were cast as secondary characters. They frequently appeared in advertisements sponsored by charity groups or governments. The majority of the magazines surveyed appeared nationwide, and only five were published in Manitoba. Of these, only three had visible minority models in only six per cent of all their advertisements.

A study of the effect of commercials on the buying public conducted in Winnipeg showed that the buying habits of consumers were not adversely affected by the presence of non-white performers in commercials. This study was undertaken by the advertising profession itself, and has had some influence in persuading advertisers to make their advertisements more representative (all the above quoted in Equality Now, 1984). Another study, conducted under the auspices of the Multiculturalism Directorate, also focused on the attitudes of the general public, both white and non-white, towards the use of visible minorities in television commercials. Using a fairly sophisticated approach to assessment, including a pre-and post-test questionnaire, the study found that there was no difference in the perceptions of respondents that could be attributed to the presence of visible minority performers in the commercials. This study used a sample from five major cities in Canada. Their findings also reveal that the favourite commercials of both groups contained both white and multiracial characters. Response to commercials is controlled by factors other than race (Secretary of State, 1982).

B. Programming

By far the most extensive study, and problably the only one to cover program content rather than only advertisements, was undertaken by Granzberg in Winnipeg in 1982. In this study, three hundred and sixty hours of videotaped programming were analyzed by two judges who followed a well-established coding system. The networks included the CBC, CTV and the American CBS, and all programs took place in prime viewing hours. Their analysis centred on misrepresentations, discrimination and stereotyping. Among their many findings, they discovered that visible minority characters were not allowed to experience the "good life" as often as Caucasian characters. Their general findings about discrimination showed that the average visible minority characters were younger than other characters, less gainfully employed, less maritally stable, less virile, less heroic and less important than other characters. Of the networks, CBS fared worst whereas the CBC had somewhat lower levels of discriminatory programming.

Stereotyping was also a major problem, and blacks were more often stereotyped in roles as entertainers and servants. Natives were often cast as warriors (Granzberg, 1984).

It is clear that much needs to be done to make both programming and advertising reflect the multiracial nature of Canadian society. Eng, in a review of the issues with respect to media advertising, notes that even when advertisers believe that they have made great strides in portraying non-whites, their efforts are nowhere near the mark. In one case, involving an Ontario government advertisement, in the first half second of the film, "an Asian woman is seen coming out of a doorway. The image was so fleeting that the participants (those monitoring the tape) had to rerun the tape and play "find the Ethnic" several times before she was discovered. Such antics by the advertisers give new meaning to the word "token" (Eng, 1984).

C. The Print Media

The majority of research undertaken on the media focussed on T.V. and magazine advertising. As noted above, only one study has been comleted on programming. Similarly, there have been few studies of the print media's handling of race-related issues. One notable exception is a recent study of racism in the Toronto Sun. It was conducted under the auspices of the Urban Alliance on Racism. Systematic content analysis using a social psychological set of categories on over two hundred articles, editorials and columns revealed a consistent pattern of racism. Examples of negative stereotyping, denial of motives, the use of defense mechanisms, and actual incitement to hatred and violence were legion in the Sun's articles. A pattern of demagogy was also evident as in an editorial called "Our Nuremberg" in which the writer claims that "Toronto is gradually evolving its own set of Nuremberg race laws, "because" City hall authorities know the Mayor wants visible minorities so the self-censoring against whites begins". This extreme example of inciting hatred (and incidently using one of the worst examples of legislation in human history as a metaphor) had to do with the attempts of the City of Toronto to

develop equal opportunities. The overall conclusion of the content analysis was that the Toronto Sun had indeed violated the fundamental freedoms and responsibilities entrusted to the press (Ginzberg, 1986). One other substantial study of the print media was done by Indra (1979) in which over 4,000 news items covering three ethnic groups over a ten year period of time were analyzed in Vancouver newspapers.

Canada's "national newspaper" has also been studied on the issue of immigration. In a study analyzing seventy articles, twelve were considered to be biased or slanted, and many were judged to show a lack of in-depth reporting by using only statistics provided by government. Misuse of language was also noted as in the use of clichés and stereotypic phrases such as "floods" of refugees; the "flow" of immigrants; the need to "stem the tide" of illegal aliens; the "luring" of entrepreneurs into Canada; how immigrants and refugees "wrack" and "gatecrash" the system, and the "surge" in numbers of people immigrating to this country" (Ducharme, 1986). And finally, a small survey of another aspect of the press - the role of cartoons - in communicating negative and stereotyped messages has recently been analyzed by Mouammar (1984) in a series of cartoons depicting Arabs. The author likens the negative impact of these pictures to that of anti-semitic cartoons in the German press during the Nazi era.

The media have also been criticized for their lack of recruitment of minority personnel. With respect to television coverage, news readers and other on-camera staff are almost always white. In the Toronto area, only about eight are non-white, and all were recently hired following a considerable amount of pressure by advocacy groups. The CBC trained eight new apprentices nationwide, although it received thousands of applications from visible minority persons. Only one was subsequently hired. The Toronto Star is the only print medium, to my knowledge, which has carried out a social audit of its employees, and has promised some affirmative action recruitment for new reporting staff. For the media to be more sensitive to issues involving race relations, clearly their own staff must be more representative of the society at large.

End Notes to Section Two

1. The Sun's coverage of immigration and ethnic communities was analyzed in 1977 by Rosenfield and Spina. They, too, noted the inordinate biases contained in the paper with respect to a number of ethnic groups and the whole area of immigration. In Vancouver, the press was analyzed in a study carried out by Indra which concentrated particularly on the ways in which the South Asian community was consistently written about in stereotypic terms creating a false set of images in the minds of readers (Indra, 1979).

V. RACE RELATIONS AND EDUCATION

The role of education in fostering tolerance is generally taken for granted. An assumption is usually made that more educated people are also more tolerant. To a certain extent, correlations between levels of education and tolerance are found in the literature (studies noted in section on attitudes). What is also important to stress is that the school system from kindergarten to university - the educational institutions of our society - plays a critical role in fostering, changing and developing attitudes towards a wide variety of people, and particularly those from cultural and racial backgrounds different to those of mainstream society. Schools do more than dispense facts and information; their role in influencing attitudes and sanctioning behaviour is crucial in a society which subscribes to the values of multiculturalism and multiracialism.

Most researchers in the field of race relations in Canada, particularly those like Pitman (1977) who have written practically-oriented reports, place great emphasis on changing features of the school system to combat racism. Ethnic community leaders also believe that schools must take the lead in creating a non-racist environment. Buchnigani (1982) found that, when presented with several choices of methods to improve their position in society, ethnic community leaders in Calgary choose providing information about visible minority groups to schools. The author notes that communities whose members feel most discriminated against place great faith in the power of education and information sharing to overcome intolerance. Given its importance, comparatively little research on education and race relations has been done in Canada. Most researchers in this area rely on studies conducted in the U.S and Britain and it is not always easy to isolate Canadian studies from the majority of non-Canadian studies cited in any particular article. Nevertheless, most of the research here can be divided into several

sections. These include:

a. attitude change
b. bias in textbooks: curricula
c. studies in adaptation
d. administrative action: developing and implementing a race relations policy
e. the role of universities

A. Attitude Change

One of the first studies to examine the attitudes of school children towards ethnic minorities was by Adair and Rosenstock (1976). They found that twelve-to-fifteen-year olds have strong negative attitudes towards visible minority groups. There was a strong feeling that new immigrants live on welfare, come from poor countries, and that non-whites in general, are flooding into this country. They also complained about the behaviour of West Indians and students from India and Pakistan. In fact, the students believed in the same stereotypes, and had the same kinds of negative feelings and attitudes towards minorities as is held by any adult sample of the population.

The results of such studies indicate a need for changing attitudes in the school context, if tolerance is to be encouraged. Attitude change is, however, extremely difficult to achieve. The general social psychological literature on the subject is confusing, contradictory and non-definitive. Nevertheless, attempts to change attitudes among school children have been made.

Even in the school age population, a number of studies show that simple techniques such as dispensing information about other cultural or racial groups have no effect on attitudes. Ijaz (1984) has recently summarized

American evidence on this point. He shows that merely increasing the amount of information about other peoples, without linking that information to basic values and feelings, is not effective in inducing more positive attitudes. Kehoe (1984) makes a similar point. On the other hand, educational programs that structure information about a specific culture or group in such a way as to bring out cross-cultural similarities, were somewhat more successful in changing attitudes. Salyachivin (cited in Ijaz), working with students in Grades 8 and 11 in both Toronto and Vancouver, found that, when both positive and negative similarities with our own culture were stressed, slightly more positive views were elicited from the other culture. Kehoe and Hood (1984) reported the same effect in younger Grades 5 and 6 students. In this study, children watched films and were involved in a variety of activities which stressed positive similarities among the cultures of various groups in Canada today. In addition, when student are asked to role-play the victims of discrimination, a deeper insight into the nature of victimization is gained. For example, Kehoe and Rogers (1984) showed acts of discrimination against members of disadvantaged groups, then asked students whether they would be willing to change places with the most disadvantaged person in the situation. The increase in empathy with the victim led to improved attitudes towards members of that cultural or racial group.

By far the most ambitious study undertaken in Canada on attitude change towards visible minorities was conducted by Ijaz (1984). He worked with Grade 5 and 6 students, many of whom had negative attitudes towards East Indians. The study used a multidimensional approach in that the information provided about East Indian culture stressed the similarities of that group's culture with Canadian culture. Also, instead of using a traditional academic teaching style, the study used the arts as the major vehicle of instruction. An East Indian dancer was the main teacher. She demonstrated and taught East Indian dance and interpreted the meaning of gestures and movements to the students. The dance and rituals of other cultures were also compared. For example, the thanksgiving dances of India were compared to similar thanksgiving dances of other cultures in North America. Students were also encouraged to role-play as East Indians in a variety of situations. The study provided the students

with an innovative "hands on" approach to learning about another culture. Attitudes were assessed using a wide variety of measures before and after the program. The results showed significant improvement in attitudes towards East Indians on the part of the white students who had participated in the program as compared to a control group who had not. Improved attitudes were still demonstrated three months after the program was concluded.

Kehoe (1984) summarized a number of programs which have been developed to affect positive attitude change. One model called "Exploring Likenesses and Differences with Film" takes place over a twelve-week period. Its goal was to explore likenesses and differences found in all peoples, as well as in the various ethnic groups currently living in Canada. Films and discussions are presented every week. Its creator claims that after evaluating the program positive attitude changes took place (1). (Kehoe, however, severely criticizes the methods of evaluation used).

These and other programs claim a measure of success, but methods of assessment are often slipshod. In some instances, Kehoe notes, the programs have not been properly evaluated and an original needs assesment was also not undertaken. An assessment should be carried out before an ameliorative program is implemented to reveal the extent of negative attitudes and feelings and to ascertain which groups in the community were most victimized. In fact, this author, a respected specialist in the area of multicultural education, is highly critical of multicultural education models being produced in Canadian schools today. Some are based on unsound theoretical principles such as the notion that mere teaching about other cultures is salutary. Others are not based on adequate pre- or post-assessment of specific educational or cultural situations.

B. Bias in Teaching Materials

The classic study on analysis of textbooks with respect to race and ethnic status and social and political attitudes was published in 1971. The authors

documented widespread ethnocentrism, stereotyping, biases and factual and historical inaccuracies in the social studies textbooks used in the Ontario educational system (McDiarmid and Pratt, 1971). The impact of this study has prompted the Ontario Ministry of Education to implement a much stricter policy for screening books. Books published after this period were clearly less biased in their approach, and they devoted far more space to racial and ethnic groups. Studies of a similar nature were carried out by the Human Rights Commissions of Nova Scotia and Saskatchewan, and by most provincial education ministries. Improvement in teaching materials took place on a nationwide basis. In Ontario, guidelines for textbook authors were set out in a specially prepared handbook (Ministry of Ed., 1980).

In a more recent follow-up study, Pratt examined textbooks again and found significant improvement. For example, the early study showed that seven of the ten terms most frequently applied to native people were negative, but seven are now positive. Earlier the word "savage" was found five times in each textbook. In the later sample, that term appeared only four times; in each case was used in a quotation from a primary source. (Pratt also compared the treatment given to Dr. Norman Bethune in earlier and later texts, and found substantial changes. Only one of the earlier books even mentioned Bethune, and then only briefly, but all of the later texts devoted considerable space to Bethune and his accomplishments.) While positive changes have taken place in textbook assessment, certain issues such as sexism and "ageism" still remain in a number of books in current use in the province. Pratt notes that textbook writers face a dilemma since they are now producing books that are fair to blacks and native people, but they are still being taken to task for sexism. Textbooks writers must achieve a delicate balance between fairness, objectivity and accuracy, while at the same time remaining sensitive to the many constituent groups in society (Pratt, 1984).

C. Studies of School Adaptation

A number of studies have concentrated on the problems that immigrant and non-white children face in the Canadian school system (Anderson and Grant, 1975). Name calling, racial graffiti, isolation and physical assaults are the most frequently cited problems experienced by non-whites in the school system. In addition, teachers' insensitivity about the backgrounds and racial status of students are additional sources of stress for such children. Immigrant children are unfamiliar with the norms governing school behaviour in Canadian classrooms. For example, West Indian children's cultural patterns, which include subservience to authority figures, being silent unless directly questioned, and difficulty in making eye contact with authority figures, work against their successful adaptation (Beserve, 1976). Such cultural patterns are often taken as signs of low academic ability and students are streamed into vocational areas.

In Quebec, Haitian school children face difficulties in their attempts to adapt to the Canadian system. In the first instance, placement by age is generally the method used to assign newcomers to grade levels. Haitians coming out of that country's inadequate educational facilities may have reached a certain age, but will not necessarily fit into the grade level commensurate with that age. They are quickly placed in a lower grade, and find that they are considerably older than their classmates. In addition, the assumption is made that children of Haitian background speak French, but for most, Creole is their mother tongue and proficiency in French is limited. In addition to age and language-related problems, Haitian children face the usual barriers created by racism. According to Pierre Jacques (1979), they react to racism prepretrated by their teachers, classmates, and school staff by either becoming passive or morbidly aggressive ("morbide agressivité"). Other studies of immigrant children's identity and adaptation, including those from visible minority groups, have been done by Laferrière (1980) (2).

D. Administrative Action: Developing and Implementing a Race Relations Policy

A large number of in-house studies and reports on the many complex aspects of the educational system and its impact on immigrant, non-English speaking and non-white students, have been produced by school boards throughout the country. Boards of Education in Toronto, North York and Vancouver have been pioneers in creating and attempting to implement a race relations policy. (In Montreal, the Commission des écoles catholiques de Montréal has provided a policy to help immigrant children adapt to their new school environment). These and other school board policies include provisions for in-service training for teachers and administrators, selecting educational materials which reflect the contribution of all ethnic groups without portraying minorities in a biased or stereotypic manner. The policies also allow for increasing the teaching of multicultural education, establishing methods of identifying and responding to racist incidents, evaluating psychological and intelligence tests for bias, and finally sanctioning both students and teachers for taking part in racist behaviour.

Although there are too many in-house documents to review here, one is noteworthy and should be mentioned. The North York Board of Educations Race and Ethnic Relations Committee has recently published a handbook on methods of dealing with racist incidents in schools. The guidelines range from early primary to university level education and include methods for recognizing racist incidents, methods of diffusing them, and other guides to help teachers and administrators deal with racism in the schools (North York Board of Education, 1985). Although many Boards have established guidelines and policies with respect to race relations in the schools, the main problem still lies in their ability to implement their own recommendations.

By far the most comprehensive summary of educational strategies to combat racism has been written by Buchnigani (1984). Although it does not review the literature or provide new research material, it effectively highlights all major issues facing educational systems in this country. This article

begins by criticizing educators who claim that teaching values, as opposed to facts, is too difficult. Buchnigani suggests that incorporating new values is probably superior to the teaching of facts. He notes that most interventions in the educational arena have been short-term and therefore not properly evaluated. He challenges the assumption that racial prejudice among children is learned from their parents, and notes that often prejudice is used by insecure and anxious children to make themselves feel better. He cautions that strategies employed to eliminate intolerance in majority group children must not negatively affect the minority children. And, finally, he notes that students are the least prejudiced segment of the population. The author then considers short-term stategies of intervention, and discusses the idea of inter-racial contact, direct neutral teaching about race as compared to direct value-laden teaching about race, role playing and other dramatic teaching techniques, direct modification of behaviour, and other forms of behaviour modification including classical conditioning. The article concludes by listing a number of ways in which the educational system can be improved in order to influence racial tolerance. He also discusses ideas such as teaching materials, discussions of human differences, the development of codes with respect to race relations, the development of cooperative work groups, and a wide variety of other educationally specific techniques.

E. The Role of Universities

Buchnigani's article and the others cited above deal primarily with the primary and secondary levels of education. The highest level of education, the university, has not received nearly the attention of lower ones. This is probably due in part to the commonly held notion, even amongst university professors, that the university is above racism, and that its students, in their pursuit of higher education, are not prejudiced. In recent years, however, a number of universities have begun to realize that not only are there racists amongst their students and maybe even within the faculty, but the university may also be guilty of systemic racism in its recruitment of

students and staff, in its curriculum, and in its teaching materials. A number of serious racist incidents have taken place in some universities in recent times, and it should be remembered that the most serious student eruption of the early seventies in this country took place at Sir George Williams University (now Concordia). The incident which sparked a major upheaval and resulted in considerable property damage took place over an alleged charge of racism brought by a group of West Indian students against a biology professor. Dalhousie University has carried out a study of its staff to determine their views on the under-representation of minorities on its staff (Buckley, et. al, 1976). The study concluded that basic structural reforms in the organization and staffing of the entire University system should be undertaken. Short-term changes to produce a more educated minority group or more education for the majority group to improve its attitudes will not be effective without more basic structural reforms in the entire system.York University, concerned about racial incidents, racial graffiti and other manifestations of racism on campus, struck a committee on race and ethnic relations in 1985. The committee gathered a considerable amount of data, including a survey of its students, that enabled it to develop recommendations which, if implemented, would create a better climate of racial and ethnic tolerance on campus. The committee has recently submitted a comprehensive report to the President of the university. Other universities are also beginning to realize that the world of academia cannot remain secure in its ivory tower with the assumption that racism occurs only in the wider society.

Examining the universities in the eastern part of the country also reveals that a significant proportion of non-white students, particularly blacks, are visa students. (Visa students from Hong Kong form the largest percentage of non-white students at western universities). Black students who have come through the primary or secondary system in Canada are fewer in number than are either recent immigrants or visa students. This is related to the phenomenon of streaming which takes place at the secondary level, and where black students are automatically assumed to be intellectually inferior (North York Board of Education, 1985). Therefore many of them are streamed into the

technical and vocational rather than the academic programs. The result is that they miss academic training in high school but, more seriously, they are not eligible for university. Streaming therefore effectively blocks the mobility chances of second generation Caribbean and other black migrants. Most research on mobility shows that educational achievement is crucial for the upward movement of people in the system. Locher's study of West Indians in Montreal specifically shows the effect of education on mobility. In the first place, he demonstrates that eleven per cent fewer West Indians in the eligible age groups reach university level compared to other anglophones. Secondly, his data reveal that the advantage of having a university degree earned abroad (that is, not in the West Indies), moves people up by "one whole Blishen class" (in other words, it increases their ranking on the Blishen occupational prestige scale). Earning a degree drastically reduces their immigrant status, and qualifies them to compete for better jobs on a more equal level with other anglophones. They can then gain a higher status job, earn more money, and reduce the structural barriers created by discrimination (Locher, op. cit.). If these findings are applied to children of immigrants already in Canada, it is apparent that, by streaming these students at a lower level, they are denied a chance to attend university, which continues to be one of the most important vehicles for upward mobility.

F. Summary of Research Needs

There are important areas of research in education that need to be developed and expanded. For example, studies of attitude change, and models developed from them, show that under specific and carefully controlled situations, some degree of attitude change can be achieved. However, many more studies showing success in changing attitudes need to be done before scarce resources are invested in expensive programs. One of the major problems with the Ijaz study, for example, is that few school boards have the resources necessary to implement the program on a wide scale; its use is thus extremely limited. Another major problem confronting all of these studies is that the supposed improvement may not last over time, particularly not into adulthood.

A longitudinal study where consistent assessments are made over time is needed to see whether the positive effects endure. To what extent do these effects last into adulthood? Again, as in studies of visible minority mobility in the occupational structure, longitudinal studies are important to judge the overall long-term effectiveness of attitude change programs. It is also important to emphasize that these studies were conducted with children as subjects. Attitude change among adults, particularly on sensitive issues like prejudice towards racial and ethnic minorities, is almost impossible to effect.

As noted earlier, the field of attitude change is fraught with controversy. One needs to question the notion that attitude change, assuming that it is possible to achieve it in school children, will lead to significant improvements in the dynamics of race relations in the educational system. In all likelihood, attempting to change behaviour will produce desired results far more efficiently. School board policies which create behavioural change, ranging from revisions to teaching materials to the application of negative sanctions for teachers and students proven to be guilty of racist behavior will, in all probability, create a more harmonious environment in the schools. The main problem is that most of the research has concentrated on attitudes, whereas insufficient attention has been given to the idea of using behavioural models to study and/or implement change.

As well, the major emphasis in education has been on developing and implementing multicultural education curricula, and the research literature reflects this concentration. Multicultural education, while useful to counteract cultural chauvinism, does not always provide solutions to problems created by multiracialism. Nor does the provision of extra academic help fully answer the needs of disadvantaged students. Research is needed to demonstrate that the problems associated with racism in the schools should be addressed with more than multicultural education or supplementary programs for students who come from educationally deprived areas.

Despite what appears to be a significant amount of research in the area of education and race relations, much of it is exploratory and tentative.

Studies need to be replicated in other systems and in all of Canada's provinces. One research priority will require an assessment of student attitudes over time; in addition, the complexities involved in the attitude versus behaviour controversy need further exploration. Perhaps the single most important priority in the field of educational research concerns the need for more effective forms of developing testing and assessing anti-racist education models. Research and policy based on a multicultural model, while useful to enhance cross-cultural understanding, cannot be applied to issues and problems which arise from the multiracial nature of the school population.

Notes to Section Three

1. Another study by Kehoe and Echols investigated the effects of teaching historical and contemporary cases of discrimination to Grade 11 and 12 students in Vancouver. The assumption being tested was that the teaching of discrimination would produce positive attitudes towards those being victimized. What happened instead was that students felt that the solution to problems of discrimination was that such people should not be allowed to come to Canada. They also expressed the idea that perhaps victims of discrimination (in this test, Chinese, East Indians and Japanese) deserved their "fate". The teaching of discrimination therefore produced a "we-they" dichotomy rather than producing sympathy for the victims of dicrimination (Kehoe and Echols, 1983). Another program called SPEDS - The Society for the Prevention and Elimination of Prejudice and Stereotyping - was developed in Calgary. It was designed to give students an understanding of individual differences. Major emphasis was placed on topics such as the self, the family, own and others' ethnic backgrounds, and a variety of ethnic and religious groups. The program evaluation indicated that it had achieved its goals in that children became aware of bias, prejudice and stereotyping.

2. Other areas of concern for minority students are that career and guidance counselling programs as currently structured fail to meet their special needs. Non-white youths in Toronto have a much higher drop-out rate, and a higher unemployment rate when compared to white youths. Needs related to career planning and job counseling were often not met by the system (Tinglen, 1984).

   Another problematic area in the field of education is the need to assess the abilities of students who come from other countries. Clearly there are difficulties in making assessments of transcripts that such students may bring with them. In addition, developing fair tests and measurements evaluation creates problems for educators, as Samuda has recently discussed (1984).

VI. POLICING AND RACE RELATIONS

A. Police-Minority Relations

The relationship between the police and non-white communities is one of tension and frequent conflict. In fact, complaints of police harassment and brutality are often made by visible minority members. Complaints range from charges of brutality such as beatings in the police station, to day to day harassment. In the latter category, blacks say that they are often pulled over by the police while driving , especially if the car is new. A review of such complaints is provided by Radford (1985). In addition, he notes that there are several key areas of misunderstanding between the police and the minority communities. For example, in certain situations recent immigrants do not understand the role the police play in this country. Some minority groups such as the Chinese almost never call the police; others such as the Vietnamese view the police as having life and death control over the fate of an individual. The many complaints that minorities have about the police have led to significant attempts to improve the quality of policing in urban areas. Interestingly enough, little systematic research has been conducted on these and other police related issues.

At the community level, in Metropolitan Toronto, the Council on Race Relations and the Police has been in operation for some years. Its goals are to improve communications between the police and minority groups. The Council is comprised of community and police members. In addition, another group, the Greater Toronto Region Working Group on Policing in Multicultural and Multiracial Urban Communities, is also composed of community and police members. This group was formed as a response to a symposium held in Vancouver in 1984 that specifically called for the creation of local police community groups.

Similar groups have been established in Vancouver and Ottawa. In both cities the Police Intercultural Education Pilot Project was established with a broad mandate to increase communications and relationships between the police and the community in several key areas. Its members were taught through workshop participation. In an evaluation of the project reported by Ungerleider and Echols (1985), the goals of understanding and sensitivity to cultural diversity were, to some extent, achieved. A somewhat better interaction between the community and the police was established. Attitude change did not take place, nor were several other goals of the project realized.

It should be mentioned that in one of the few studies conducted on the police, the relations between the ethnic community and the police in the city of Ottawa were reported as good (Forcese et. al., 1979).

B. Complaints Procedures

In accordance with these community efforts, one major legislative intervention occurred in Ontario where Bill 68, the Metropolitan Police Force Complaints Act was introduced in 1981. Under its terms, the Office of the Public Complaints Commissioner was established, and Sydney Linden was appointed as Commissioner. The office was established to hear and act upon complaints against the police. In a review of the office's work three years later, Wainberg notes that there was a low success rate for complaints resolution. No explanation was given for the finding that only 3.8 per cent of all complaints resulted in disciplinary action against the officers. In addition, a small number of hearings was held before the Police Complaints Board, and light penalties were imposed. The review concluded that the new complaints mechanisms introduced by Bill 68 have done little to improve police-community relations in Ontario (Wainberg, 1985).

C. Recruitment

One of the major problems in this area is that police departments across the country have few officers who are members of minority groups. The Metropolitan Police in Toronto have established the Ethnic Squad, comprised of officers from a variety of racial and ethnic backgrounds, but only 2.7 per cent of that force are visible minority members. In Calgary and Edmonton, 2 per cent and 1.7 per cent of the police force are minority members and Vancouver also has only 2 per cent (cited in Equality Now). The majority of these officers are at constable or entry level positions. The police have always maintained that they are unsuccessful in recruiting minority applicants, whereas minority groups are of the view that if one of their group joins the police force, that individual has "sold out". In some groups such as the recently-arrived Vietnamese, police officers are seen as having inordinate power. The issue of recruitment has therefore been of primary concern (Jain, 1986). In Toronto, the force hired the firm of Touche Ross to investigate problems of recruitment. And recently, in part as a response to their report, the Greater Toronto Region Working Group noted above has released a comprehensive report creating guidelines for "Recruitment and Selection of Visible Minority Police Officers in Canada" (The Greater Toronto Region Working Group on Policing, in 1986). The guidelines for recruitment are so broad that this report, with some revisions, might be adopted for use in a wide variety of employment situations.

Another area of concern with regard to the issue of police-community relations has been training in multiculturalism and, more specifically, in race relations. Both the lack of knowledge about other cultures and the insensitivity of the police to such issues, including, of course, the overt racism of some members of the force, have led to attempts to improve the training of police officers and recruits in these areas. The Gerstein report, done for the Toronto police, suggested ways and means of enriching the police academy's curriculum. Most community observers believe that not enough is being done to provide in-and pre-service training to members of the force (Gerstein, 1980).

D. Administration of Justice

There is a relationship between the area of policing and the whole system of the administration of justice. The role of the legal system and race relations is also under-researched, and little can be said about it at the present time. Several cases involving the alleged racism of judges have recently received coverage in the press, and a Nova Scotia case received nationwide attention. Impressionistic evidence, and conversations with lawyers and prosecutors, have suggested that some degree of racism exists both on the bench and among lawyers. The supportive research has not been done. One can safely conclude that the many varied aspects of the administration of law and justice as they affect visible minorities should have high priority with respect to research funding. And, finally, one institution in this area has, to my knowledge, received no research attention, that is the prison system. Members of the black community allege that blacks are over-represented in the prison population, as are native people. There have also been allegations that there are serious racial problems within the prison system, but, in the absence of research documentation, these issues cannot be systematically explored.

Although considerable attention has been paid to relations between the police and the community, systematic research on the many varied aspects of this complex relationship has not been done. Many municipalities in the country have programs, but they have not been adequately evaluated. Therefore, their effectiveness is doubtful.

VII. OTHER AREAS

There are a number of other areas in contemporary Canadian society where race relations figure prominently due to the increasing participation of non-white persons. These include housing, immigration, social services, and political organization. At the same time, these areas raise the general question of the role the state plays in the protection of minorities. Little substantive research on the participation of non-whites has been done in these institutions; the role of the state has also received little attention. In a more general sense, however, government has recognized the concerns of visible minorities. Several policy reports and commissions have recently addressed these issues and a brief summary will be presented at the end of this section.

A. Housing

In the area of housing, for example, no systematic research has been conducted; particularly lacking are studies on housing discrimination. Quann's report (1979) merely lists potential problems in this area, but includes little data. One significant study, while it does not test for discrimination, but merely relies on the reports of victims, was conducted in Montreal for the Mouvement pour combattre le racisme in 1980-81. Black and other visible minority immigrants living in two sections of the city were sampled by means of census tracts, and questioned with respect to their experience of racial discrimination in housing. Twenty-two per cent of respondents reported personal experience with discrimination and many more had heard of other people's experiences. More than three-quarters had experienced being told an apartment had "just been rented". The authors conclude that racial discrimination in housing is severe in Montreal, and clearly violates the human and civil rights of its victims. He also states that it is not a temporary problem which will disappear once groups get to know each other

better. According to the authors, housing segregation in Montreal is on the increase; the result of the inability of visible minority people to exercise free choice in their living arrangements (Teitelbaum and Bérubé, 1983).Housing complaints make up a significant number of the cases investigated by Human Rights Commissions, yet the majority of people who have been denied access to housing does not file complaints with the various Commissions. Many victims of housing discrimination are unfamiliar with human rights legislation to begin with, and do not know of the existence of Human Rights Commissions. Many people do not know how to lodge a complaint, and if they do, they believe that the procedures are too complicated, time-consuming and futile. Victims of discrimination often come from countries which do not have human rights codes, and often have a limited knowledge of English or French, so filing a complaint is probably the last route they take. The vast majority of victims of housing discrimination are also unaware that they have been discriminated against. When minority persons are questioned about their problems, housing does not rank very high; that is largely because they are unaware of the extent of the problem (The Star, Minority Reports 1986). This is particularly true when the only contact with a landlord has been over the telephone. However, if the landlord's behaviour was suspect, or if the apartment was subsequently re-advertised, the applicant would realize that discrimination had taken place. In general, housing discrimination is extremely subtle, and many discriminatory practices are hidden and remain undetected.

The methodology of field testing, where matched applicants go to apply for work or accommodation, was successfully used in a project on employment discrimination conducted in Toronto last year. At the moment, a pilot project using the same methodology is being undertaken with regard to housing discrimination in that city. Although only a limited number of cases have so far been tested, the preliminary results indicate that there is a significant amount of housing discrimination. But more importantly, this methodology reveals that, for the most part, non-white applicants would hardly suspect that they had been the victims of discrimination. If landlords or rental agents act pleasantly and courteously, but say that they have no

vacancies, an applicant will readily accept that fact because of the low vacancy rate which exists in the city. The range of discrimination is only made apparent when a white applicant speaks to the same contact person and is told that a vacancy is expected in a month's time, or is given an application form to complete, or is told to telephone again next week, or is quoted a lower rental rate for the same apartment. The study has not yet been completed and is still unfunded, but it will no doubt show that housing discrimination is severe.

Clearly, studies which determine the extent of discrimination should be done in every province. Studies which concentrate on landlords and rental agents should be carried out to examine the causes of housing discrimination. Quann (1979), using Human Rights Commission material, notes that two types of prejudice on the part of landlords lead to housing discrimination. Landlords may hold negative stereotypes about certain groups, and may believe that such people will be bad tenants. Sometimes a landlord will not ever have had experience with members of that group as renters, but simply believes the stereotype. Occasionally a landlord will have had a bad experience with a member of a minority group, and then concludes that all persons of that group are the same In another example of prejudice, landlords will restrict occupancy on the grounds that existing tenants have biases and would threaten to move out if members of a particular minority group were allowed to move in. In the area of property purchase, no real research has been conducted on real estate company policies or the practices of real estate agents. It is widely suspected by minority group house purchasers that some real estate agents use screening techniques that are not always requested of sellers. Sometimes, non-white buyers are shown certain areas of the city and not others. Some companies take discriminatory requests from sellers as a matter of policy. A broad range of issues with respect to attitudes and practices of rental agents, landlords, real estate agents and real estate company practices needs serious research documentation.

B. Immigration

There have been many studies and analyses of Canada's immigration policies over the years. Work by Palmer (1975), Hawkins (1972), and Richmond (1974) is well known. Moreover, attitudes towards immigration have also been explored as noted earlier. The direct impact of racism on immigration and vice versa, has not been researched. There are many significant gaps in the literature in this area. One of the most obvious problems is the lack of training and the insensitivity of immigration officers both in this country at points of entry as well as in third world countries. Immigrants have often complained of their treatment at the hands of callous and poorly trained, if not overtly bigoted, officers. Although some attention has been directed towards these problems within the immigration ministry, applied research appears to be lacking. There is also a certain amount of flexibility given to immigration officers in implementing current legislation, for example, in the way in which the points for personal characteristics of potential immigrants are allocated (a potential immigrant can earn up to 10 points for personality in addition to points awarded for language skills, job training, education and the like). Studies of how immigration officers work with the potential immigrants are needed to assess accurately the way in which the system works. What appears to be needed in the area of immigration is not more studies of the population view of immigrants, nor studies of the adaptation of immigrants, but research on the way in which the immigration system (including its personnel) actually perform in the field. Additionally, institutionalized discrimination with respect to country of origin needs to be investigated in light of refugee policies. The criteria used for establishing which countries are likely to produce refugees need clarification.

C. Social Services

Head (1981, 1985) has published two studies which deal with human services in Toronto. In the first, he surveyed several immigrant populations and found that most of them said they required help in finding jobs, housing, and schools. But most received help from friends and relatives rather than from social agencies. The range and extent of community agencies were deemed insufficient to meet immigrant needs, particularly among visible minority groups which claimed that discrimination was one of the main problems interfering with their members' ability to adapt to Canadian society (Head, 1981). In the second report, Head dealt specifically with health care workers. His findings reveal that black nurses are underrepresented in supervisory positions, face more disciplinary actions than white nurses and are generally not given equal access to resources (Head, 1985). The delivery of health care services is clearly of importance for visible minorities and other immigrant groups. Research on the training of health care workers and the ways in which health care is dispensed needs careful assessment . There is a need to change hospital systems in order to accommodate a changing patient and staff population. Government-sponsored studies of immigrant settlement services have also been conducted, but they do not specifically deal with race-related issues.

D. Political Participation

It is commonly recognized that the ethnic vote is important to the success or failure of any political party operating in this country. The ethnic vote is especially significant in urban constituencies such as Toronto, where as many as six seats depend on ethnic voters. While some of the larger ethnic communities such as the Italians have become adept at fielding candidates, and some have been elected, the visible minority groups have so far made little progress in winning political office. There are many reasons for this, not

the least of which is the fact that these groups have not been in Canada for very long. Some groups such as West Indians are not sufficiently organized to support concerted political action. Others, like the Indo-Pakistanis, appear not to be especially interested in formal political action. The lack of residential ghettoization also works against political action, in that few constituencies have sufficient numbers of blacks or Indo-Pakistanis to elect a particular candidate. (More recently, however, residential concentration appears to be increasing for these groups. But ghettos such as those which exist in American cities, where an area is totally composed of minority residents who can elect one of their own group have not formed in Canadian cities).

The lack of political representation for visible minority members is self-evident. Ontario has one Member of the Legislative Assembly who is also a Cabinet minister; there is one each in the provincial legislatures of B.C. and Quebec, one in the federal Parliament and one in the Senate. It is particularly striking for visible minority children who tour the provincial or federal legislatures to see only white parliamentarians.

With respect to research, a considerable amount needs to be done. Factors responsible for the low level of minority group participation are: studies of how traditional political structures can be changed to increase the recruitment and participation of minority members, more effective means of community political organization, and a variety of other factors relevant to political participation need to be explored. Some of the essays contained in Minorities and the Canadian State (Nevite and Kornberg, 1985) address these questions, but more studies of this kind need to be undertaken.

E. The Role of the State in Protecting Minorities

An extremely interesting area of research and one in which little research has been carried out relates to the role of the state. Which government

institutions have been created specifically to protect minorities? Which types of legislation have been initiated recently with this aim in mind, and to what extent has the government been effective in providing satisfaction or security to members of minority groups? One obvious development has been the implementation of section 15 of the Charter of Rights. The impact of the Charter has been studied by the Boyer Committee which produced its report, Equality for All. Another piece of legislation, the Employment Equity Act, establishes the principle of employment equity, but its implementation should be carefully monitored. Aside from the recently published work of Nevite and Kornberg (1985), little has been done with respect to the specific relationship between the state and visible minority groups. A more general view of ethnic relations and the field of human rights is provided by Kallen (1982).

The main government institutions established to protect minorities are the Human Rights Commissions. Reviews of the work of these agencies are usually done in house and are not available to the public. Nonetheless, two studies have recently been conducted at the federal Commission. Since the Commission is sponsoring this conference, these studies should be reviewed, although both are critical of some aspects of the work of the Commission.

One study examined the Commission in order to explain why complaints based on race are dismissed at a higher rate than those involving gender or physical disabilities. The study examined one hundred and eighty-four cases and found that the Commission uses different investigative procedures. "Comparative" analysis is used for gender and other issues, and involves assessment of the respondent's organization, and documentation is essential. "Sequential" analysis, on the other hand, is used in race cases and involves the evidence of the one person complaining and the response of the organization to the complaint (unpublished). In another study, Reeves and Frideres tackled the same question and came to the conclusion that there were differences in the way in which complaints grounds were treated (1985). Cases involving race tended to be resolved in an ad hoc fashion. Conclusions that pointed to discrimination were usually avoided, and instead, references were often made

to conflicts within inter-personal relationships. In contrast, cases involving other grounds were more directly based on the facts. The authors concede that documenting the facts in a race-related complaint may be more difficult than in complaints involving gender or physical disability. They also suggest that large scale corporations, knowing of the Commission's need to document facts, take advantage of their position to obtain favourable interpretations from the Commission. Both studies, as well as impressionistic evidence from those familiar with the workings of the Commission, draw attention to the Commission's need to examine its policies, structures and procedures in cases involving racial discrimination.

In addition, more studies are needed on the impact of the Charter, and on human rights codes in particular. How successful are they in defending the rights of minorities? To what extent do minority people have access to such instruments of state? And finally, what means does the government have, in addition to legislation, to exert influence on the private sector and the behaviour of people in general? Some of these questions have been raised in a number of government documents.

F. Race Relations in Government Reports

Several significant reports on race relations, racism and the problems of discrimination have recently been released by a number of government agencies. Although the groups and committees responsible for these reports did not conduct original research, their overall assessments and recommendations make their reports valuable contributions to the literature.

Among the most significant are the two reports which led to the introduction of new legislation. These are the results of the Abella commission, Equality in Employment, and the work of the Special Committee on Visible Minorities in Canadian society, Equality Now. The committee was created in 1983 and heard and received submissions from hundreds of groups and individuals throughout

the country. The committee also travelled to many areas of the country to hear submissions. The report, released the following year, began with the assumption that racism and discrimination are real for many visible minority people. It noted that Canadian society is fairly tolerant and has a good record with respect to race relations, but stated that there are serious flaws with respect to the denial of opportunity for certain categories of people. It began with the statement that "The government must now consciously choose to remove all roadblocks preventing full participation of all citizens in the cultural, social, economic and political life of the country." The report was divided into six major areas including social integration, employment, public policy, legal and justice issues, media and education. After noting the problems in each of these substantive areas of society, the report listed 80 recommendations for government action. Some are fairly loosely worded and somewhat vague, while others are specific and call for concrete action. Equality Now, if it had no other function, gave legitimacy to the understanding that racism does exist in Canadian society. It was not an attempt, as other earlier government responses often were, to "whitewash" the country by claiming that racial inequalities don't exist in Canada, unlike our neighbor to the south.

The Abella report was far more specific in its mandate, since it dealt only with the issues of employment and participation in the labour force for visible minorities, as well as three other disadvantaged groups. The Royal Commission began in 1983 by extensively analyzing the employment situation of the four designated groups. Nearly three hundred submissions were received from individuals and from representatives of the designated groups. The Royal Commission also held one hundred and thirty seven formal hearings. The report is divided into two sections. The first section on findings shows what was to be expected. The four groups, women, the disabled, native people and visible minorities experience low labour force participation rates, high unemployment, low income levels and employment segregation. The Royal Commission also studied a number of corporations and found that, while they expressed a commitment to equal opportunity, few had affirmative action programs. And these programs dealt only with one of the designated groups - women.

The Commission concluded that "nothing short of strong legislative measures is necessary to reverse or at least inhibit the degree to which members of visible minorities are unjustifiably excluded from the opportunity to compete as equals" (p. 52). The study also found that, despite the provisions of the Charter of Rights and recommendations contained in other reports, employers had no real commitment to changing the status of women, visible minorities and other target groups. It therefore recommended that all federally regulated employers be legally required to implement affirmative action or employment equity programs. The recommendation has since been implemented to the extent that the Employment Equity Act carried out the intent, but not totally the spirit, of the Abella Commission.

An older report that dealt specifically with changing the Ontario Human Rights Code was published in 1977. It reviewed the inadequacies of the current legislation and called for a total revision. Areas in which it wanted more extensive coverage included hate literature, housing and property, employment practices and the like. With regard to visible minorities, it noted the number of race-related complaints handled by the Ontario Commission and recommended additional resources for the Commission (1977). This study also resulted in the appointment of a race relations commissioner and the establishment of a race relations unit. (Other provincial Commissions may also have written new reports, and at least one other Commission, Quebec, has a race relations division).

Since the introduction of the Charter of Rights, the government has been concerned with the impact of Section 15 on a variety of issues, including those which relate to visible minority people. Accordingly, it established a parliamentary committee to examine the issues and the report Equality for All was published in 1985. It made some important recommendations including the affirmation of mandatory employment equity legislation.

In the early 1980's, the Multiculturalism Directorate of the Department of the Secretary of State commissioned a number of situation reports. Each dealt with a particular city, and eleven or twelve of these reports were published

in 1982. It is difficult to summarize them because each writer organized the report in whatever manner he or she chose, so comparability is difficult. Some reported on the results of meetings with key resource persons in each city, while others, such as the Calgary report, contained original research. The Ottawa and Toronto reports included recommendations, while others did not. Some are more than a hundred pages in length while other are only fifteen pages long. If any general conclusions can be drawn from a review that used such diverse sources, most agree that institutional racism is flourishing across the country, and that government and its agencies, including human rights commissions, are not dealing adequately with the problems (City reports, 1982). Such views are widely shared by the non-white population of this country.

VIII. CONCLUSION

A. Introduction

This review of the literature on race relations in Canada has demonstrated not only significant research gaps, but also suggests that the major focus of attention in this field should be on systemic racism, and the ways in which institutional changes can be implemented. Buchnigani, in making some comments on the elimination of racism in Canada, has recently written, "I know of no other social issue which exhibits a greater tendency to become separated from the facts than the question of racism" (1983, p.119). He notes that the media distort issues of racism, and he points to the important role that government must play in the elimination of racism. He, like others, believes in the need for legislation to change and control racist behavior. Clearly, one of the major priorities is the provision of facts so that intelligent and rational decisions can be made with respect to policy. This, of course, involves research. The areas in which further research is obviously necessary have been noted at the end of each section, and are briefly summarized in the end notes for this section. By way of conclusion, however, a few more general points should be made.

B. Conclusion

The majority of research in the area of race relations has been conducted in Toronto, Vancouver and Montreal. This makes sense since the largest numbers of visible minority persons are to be found in these cities. Nevertheless, attention should be given to specific regional gaps. For example, little race-related research has been conducted in the Maritimes. Earlier studies by Clairmont, and by McGill and Henry on the black communities demonstrated the racism that these communities have been victim to for generations (1970;

1973). Recently however, Wien and Clairmont (1977) analyzed relationships between blacks and whites in Nova Scotia. In addition to the Maritimes, the non-white populations of the prairie provinces are growing and need more research attention. The majority of research in Quebec has dealt with Haitian and other immigrant adaptation. In fact, little has been done in the area of race relations. Specific attention should therefore be paid to regional differences. Another major lack is the scarcity of comparative data on a range of different groups throughout the country.

While regional disparities should be looked at closely in terms of future research needs, regional boundaries should also be expanded to include national boundaries. There is a need, in other words, for comparative research to fit Canadian society into a larger perspective. How do race relations here compare to similar situations in other countries, specifically those where there are also heterogeneous populations? What about the problems of racism and structural barriers in other countries, and what other solutions have been attempted? Jain has recently examined the whole area of race and sex discrimination in Canada, the United States and Great Britain (in press), and Reitz is currently working on a project comparing race relations here and in Britain (in preparation). Richmond has been comparing Canada and Australian policies with respect to immigration and other race-related policies (in preparation). These are the only studies which assume this comparative perspective; obviously more are required.

There is a need for more academic involvement in advocacy policies and research. Advocacy oriented research is more useful to the front line practitioner, because it is solution-oriented and therefore of help to those who actually work in the field with visible minorities, and other disadvantaged peoples. There is also a need for more traditional academic research which must, of course, still be conducted, to become more accessible to practioners. Publications in academic journals do not reach workers in the field, yet, in many cases, study conclusions may be important to a great variety of people as well as academics. Occasionally, frontline practitioners of race relations have their own opinions.

The problem of access raises another related issue. Race relations research in Canada is conducted by different kinds of people for different purposes. One could ask, in fact: "Who is doing it? For what purposes?" and, "Where is it?" Research is done by academics, by government agencies usually using their own in-house staff, by contracting out to private consultants (sometimes academics) and by voluntary community groups. Academics usually do research for a variety of academic and non-academic reasons, but in the main, their objective is to foster our knowledge of human behaviour. Government, on the other hand, usually has a fairly narrow objective when asking for answers to a set of specific questions. It is usually done to provide data, to help formulate policy, and to take legislative decisions. Community group organizations are primarily interested in applied advocacy research aimed at helping minority people overcome the barriers of discrimination. Their staffs are often composed of volunteers and they often have few resources at their disposal. Finally, there is significant variation in the standards, quality, and objectives of these three groups. The research in the field reflects some of these differences. In terms of the third question, locating the studies in itself presents difficulties. Academic material is usually published in places not readily accessible to either community groups, victims of discrimination or even government agencies. Government studies are often kept in-house and are therefore not available to anyone in the community, and voluntary groups, because of their limited resources cannot adequately publish or distribute their materials. The problem of access becomes almost insurmountable when one considers that these issues are reflected across the country. A central clearing house is needed in which all studies of race relations are made available to all workers in the field regardless of affiliation.

Research in race relations has been hampered by lack of funds. The general underfunding of research in the social sciences in Canada is a pervasive problem which affects more that just race-related research. In any case, however, difficulties in gaining access to funds, the lack of available money and other constraints means that the area is seriously underfunded. One of the real problems here has been the inability or the refusal of provincial

and federal government agencies to define race relations as a specific field for research funding. Often, race-related projects have to be disguised as ethnic or cultural research in order to quality for support.

In recent times, governments have relied heavily on applied research and opinion polls in their attempts to plan policies and create legislation. Unfortunately, much of this research is either in-house or contracted to commercial consultants. The result has been some bad research in terms of inadequate sampling designs, the improper use of group interviews, the choosing of respondents often ill-informed on the issues, and other poor methodological procedures. It can be argued that government should not govern by polls, but more specifically, the point is that if research is to be used as an aid to decision-making, it should conform to the rules and procedures of the scientific method.

And, finally, one needs to consider the kinds of research that are necessary in the field of race relations today. A good proportion of the research done in the field has focussed on attitudes; far less has been done on behaviour. Race relations, it can be argued, have gone beyond the measurement of peoples' attitudes, but now include equal employment legislation, issues arising from the Charter, and in fact, the structure and functioning of all systems in society. The fundamental questions now relate to systemic discrimination, and the ways in which "the system" can be adapted in compliance with public policies and legislation. The importance of a "systems" model was noted in one of the first serious attempts to examine policy options in the area of race relations, but it appeared to have had little impact (Patel, 1980). The research which flows from this model must be behaviourally oriented. It must deal with not only how people work within the institutions of society, but, more importantly, with how their behaviour can be modified to fit the requirements of a society which has become increasingly heterogeneous.

This "state of the art" review focussed on some of the institutions of Canadian society such as education and the employment arena to see how these institutions have responded to increasing numbers of non-white participants. It becomes clear that the focus in race relations should be on the dynamics

of systemic racism. The totality of arrangements and patterns currently in place within each institution should be examined to see how such practices deliberately or inadvertently lead to exclusionism, if not to overt racial discrimination. Once research has demonstrated, described and isolated how institutional arrangements function against disadvantaged minority groups, methods and means of changing them can be initiated. By simply being told to do so, private sector corporations will not change their recruitment and promotion practices, their methods of disbursing charitable donations, and other traditional ways in which they conduct their operations. The policies and practices which discriminate must be isolated; new arrangements should be suggested, and training and education are required in order to make institutions more responsive to the changing realities of society. If the goal is to improve the fabric of race relations, institutional change is required. The emphasis in both research and policy should therefore be on ways and means of controlling systemic racism.

Another general conclusion which flows from the need to look at ways and means of creating and implementing institutional change is the need to critically examine the role of governments in general and specific governmental agencies like the Human Rights Commissions. At present, the Commissions are the only agencies empowered to deal with these issues. How effective is the work of the Commissions? A number of studies cited earlier demonstrated some inadequacies in the way in which they handle race-related issues. Are the methods used to train Commission personnel adequate? How can the Commission help in supplying models for the training of personnel in other agencies in both public and private sectors? What changes are needed to strengthen the Human Rights Act? Should the federal, and indeed, the provincial Commissions, become more proactive and take a vigorous advocacy stance by initiating investigations against alleged human rights offenders? And what about the role of the Commission in monitoring the employment equity legislation? Clearly, many of these questions need research and assessment.

More investigation is warranted to examine the general role of government, not only in protecting minorities through legislation, but in helping them to

participate more actively in the work of its agencies and departments. This is particularly important in employment, where government needs to take a strong stance. Nearly twenty five per cent of the employers interviewed for No Discrimination Here represented government agencies. Their views and policies were not notably different from those in the private sector.

The whole process of institutional change with respect to race relations needs research and policy attention. The changing nature of Canadian society makes it imperative that its institutions become more responsive to the needs of a population which now includes substantial numbers of non-whites. It is only when institutions and the behaviour of people within them change that equal access and full participation for all of Canada's citizens can be achieved.

BIBLIOGRAPHY

Abella, Judge R. Equality in Employment. Ottawa. 1985
Research Studies for Equality in Employment, Ottawa. 1985

Adachi, K. The Enemy That Never Was. Toronto. McClelland and Stewart. 1976

Adair, J. and Rosenstock, D. Multiracialism in the Classroom. A Survey of Interracial Attitudes in Ontario Schools. Ottawa. Sec. of State. 1976

Adelman, H. The Indo-Chinese Refugee Movement: The Canadian Experience Operations Lifeline. Toronto. Hunter Rose Co. 1979

Anderson, W. and Grant. R. The New Newcomers. Problems of Adjustment of West Indians Immigrant Children in Metro Toronto Schools. Toronto. York University. 1975

Barrett, S. "White Supremists and Neo-fascists: Laboratories for the Analysis of Racism in Wider Society", Canadian Ethnic Studies. 16, 1984, 1-15

Baureiss, G. "Discrimination and Response: The Chinese in Canada" in Bienvenue R. and Goldstein, J. Ethnicity and Ethnic Relations in Canada Butterworth's. Toronto. 1985

Berry, J, Kalin R, Taylor, M. Multiculturalism and Ethnic Attitudes in Canada Ottawa. Supply and Services. 1977

Beserve. C. "Adjustment Problems of West Indian Children in Britain and Canada. A Perspective and Review of Some Findings", TESL Talk. 1976

Bibby, R. "Bilingualism and Multiculturalism: A National Reading" in Driedger L. Ethnic Canada: Identities and Inequalities. Copp Clark. Toronto 1987. in press

Billingsley, B. and Musyzinski, No Discrimination Here. Urban Alliance on Race Relations and Social Planning Council of Metro Toronto. 1985

Breton, R. "Institutional Completeness of Ethnic Communities and the Personal Relations of Migrants" American Journal of Sociology. v. 70. 1964

_____ The Ethnic Community as a Resource in Relation to Group Problems, Centre for urban and community studies, University of Toronto. 1981

Buchnigani, N. Perception of Discrimination in Calgary. A Situation Report Multicultural Directorate, Secretary of State. 1982

_____ "Some Comments on the Elimination of Racism in Canada" Canadian Ethnic Studies. v. 15, 1983

_____ "Educational Strategies to Increase Racial Tolerance", Currents. Urban Alliance on Race Relations. Toronto. Fall, 1984

_____ and Indra, D. Continuous Journey:A Social History of South Asians in Canada, McClelland and Stewart. Toronto. 1986

Buckley, R, et al. Opinions from the Centre: The Position of Racial Minorities in a Canadian University, Institute of Public Affairs, Dalhousie University. 1976

Butler Research Assoc. "An Assessment of Public Attitudes towards Employment Equity". Ottawa. Manpower and Immigration. 1985

City Reports, Multiculturalism Directorate, Secretary of State, Ottawa. 1982

City of Toronto. Employment Utilization Study. Toronto. 1980 and update, 1985

Clairmont, D and Mcgill. D. Africville, McClelland and Stewart. Toronto.

Darroch, G. "Another Look at Ethnicity, Stratification and Social Mobility in Canada" Canadian Journal of Sociology. v. 4, 1979

Dejean, P. Les Haitiens au Québec, UQAM Press. Montréal. 1978

Desrosiers, D. Quelques groupes de femmes québécoises, Centre de recherche caraibes, U. of M. no date

Driedger, L. "Attitudes of Winnipeg Students towards Immigrants of European and non-European Origin", Prairie Forum. v. 7. 1982

Ducharme, M. "The Coverage of Canadian Immigration Policy in the Globe and Mail, 1980-85". Currents. Urban Alliance on Race Relations. Toronto. Spring. 1986

Elkin. F. The Employment of Visible Minority Groups in Mass Media Advertising, Ontario Human Rights Commission. Toronto. 1971

Equality for All. Report of the Parliamentary Committee on Equality Rights. Ottawa. 1985

Equality Now Report of the Special Committee on Visible Minorities in Canadian Society. Ottawa. 1984

Frenette. Y. Perception et vécu du racisme par des immigrantes et des immigrants haitiens au Québec. Centre de recherches caraibes. Université de Montréal. Rapport 15. 1985

Gerstein, R. et al., Report of the Task Force on the Racial and Ethnic Implications of Police Hiring....Perceptions and Reflections, Toronto. Solicitor General of Ontario. 1980

Ginzbert, E. Power Without Responsibility: A Qualitative Content Analysis of the Toronto Sun, Urban Alliance on Race Relations. 1986

Goldlust. J. and Richmond, A. "A Multivariate Analysis of the Economic Adaptation of Immigrants in Toronto". Institute of Behavioral Research, York University. 1973

Granzberg. G. "The Portrayal of Visible Minorities by Canadian Television During the 1982 Prime Time Season". Currents. Urban Alliance on Race Relations. Summer 1984

Hawkins, F. Canada and Immigration: Public Policy and Public Concerns, Montreal. McGill-Queens Press. 1972

Head, W. Adaptation of Immigrants: Perceptions of Ethnic and Racial Discrimination. Toronto. York University. 1981

_____ An Exploratory Study of the Attitudes and Perceptions of Minority and Majority Health Care Workers. Ontario Human Rights Commission. 1985

Henry, F The Forgotten Canadians: The Blacks of Nova Scotia, Toronto. Longmans. 1973

_____ The Dynamics of Racism in Toronto. Ottawa. Sec. of State. 1975

_____ "Some Comments on Minority Business". Currents. Urban Alliance on Race Relations. Winter 1983.

and Ginzberg, E. Who Gets the Work: A Test of Racial Discrimination inToronto. Urban Alliance on Race Relations and Social Planning Council of Metro Toronto. 1985

Ijaz, M. "Ethnic Attitude Change: A Multidimensional Approach" in Samuda, et. al. (eds) Multiculturalism in Canada. Social and Educational Perspectives Allyn and Bacon. Toronto. 1984

Indra, D. "South Asian Stereotypes in the Vancouver Press". Ethnic and Racial Studies. 2. 1979

_____ Ethnicity, Social Stratification and Opinion Formation: An Analysis of Ethnic Portrayal in the Vancouver Press. 1905-1976. Ph.D Dissertation. Simon Fraser University 1979

Jain, H. "Race and Sex Discrimination in the Workplace: An Analysis of Theory Research and Public Policy in Canada", Otawa. Employment and Immigration. 1981

_____ and Sloane, P. Equal Employment Issues: Race and Sex Discrimination in the USA, Canada and Britain, in press

Kallen, E. Ethnicity and Human Rights, Toronto. Gage Press. 1982

Kehoe, J. "Achieving the Goals of Multicultural Education in the Classroom" in Samuda et al., Multiculturalism in Canada: Education and Social Perspectives, Allyn and Bacon, Toronto. 1984

_____ and Echols, F. "The Effects of Reading Historical and Contemporary Cases of Discrimination on Attitudes Toward Selected Minority Groups". Canadian Ethnic Studies. 15. 1983

_____ and Hood, "An Evaluation of an Anti-prejudice Film Program", unpub. Vancouver. University of British Columbia. 1978

Kempeneers, M and Turcotte, G. "Les charactéristiques socio-démographiques de l'immigration des femmes haitiennes au Québec". Collectif Paroles. 28. 1984

_____ and Neill, G. Trajectoires socio-professionnelles des immigrants haitiens au Québec. Centre de recherche caraibes, U. of M. 1985

Larose, S. "Progrès migratoire et trajectoires des classe des immigrants et d'immigrantes haitiens au Québec, Centre de recherches caraibes, U. of M 1985

Labelle, M. "Division du travail et discrimination: le cas des travailleurs au Québec" Actes du Colloque de L'ACALF Montréal, Editions coopératives. Albert Saint-Martin, 1981

Labelle, M. and Larose, S, Piche, V. "Emigration et immigration: Les Haitiens au Québec" Sociologie et Société. 15. 1983

_____ "Politique d'immigration et immigration en provenance de la Caraibe anglophone au Canada et au Québec". Canadian Ethnic Studies. 15, 1983

_____ and Lemay, D and Painchaud, C, "Notes sur l'histoire et les conditions de vie des travailleurs immigrés au Québec". Montréal. Centrale de l'enseignement du Québec. 1980

LaFerrière, M., "Language and Cultural Problems For Ethnic Minorities in Quebec: A Critical View" Multiculturalism. 4. 198

_____ "L'éducation des enfants des groupes minoritaires au Québec..." Sociologie et Société. 15. 1983

_____ "Blacks in Quebec: Minorities among Minorities" in Marrett, C. and Leggon, C. eds Research in Race and Ethnic Relations. 3-27, 1983

Lambert, R. and Curtis, J. "The French and English Canadian Language Communities Multicultural Attitudes". unpub. 1980

Lanphier, M. "Refugees..." in Elliott, J. Two Nations: Many Cultures, Toronto Prentice Hall. 1983

Lescop, R, Malik, R, et E. Thornhill, "Analyse et évaluation critique de la rencontre d'information pour les Groupes et Associations Ethniques" Commission québecoise des droits de la personne. Montréal. 1979

Li, P. "Prejudice Against Asians in a Canadian City". Canadian Ethnic Studies 11. 1979

_____ and Bolaria, S, Racial Minorities in Multicultural Canada, Toronto Garamond Press. 1983

Locher, U. "Les problèmes du statut doublement minoritaire: Le cas des Antillais anglophones. "Anthropologie et Sociétés, 8, 1984

Manpower and Immigration, Three Years in Canada, Ottawa. Information Canada 1974

Marr, W. Labour Market and Other Implications of Immigration Policy for Ontario. Toronto. Ontario Economic Council. 1976

McAlpine, J. Report Arising out of the Activities of the Ku Klux Klan in British Columbia, BC. Ministry of Labor. Vancouver. 1981

McDiarmid, G and Pratt, D. Teaching Prejudice, Toronto. OISE 1971

Mouammar, M. "The Toronto Star and the Canadian Arab Federation", Currents Urban Alliance on Race Relations. Spring 1986

Nevite, N. and Kornbert, A Minorities and the Canadian State. Toronto Mosaic Press. 1985

North York Board of Education, "How to Deal with Racial Incidents: A Handbook, 1985

North York Board of Education, "School Support Programs and Services as part of a Multi-Proposal Delivery System", March, 1985

Ontario Human Rights Commission, Life Together. Toronto 1977

Palmer, H. Immigration and the Rise of Multiculturalism. Toronto Copp Clark. 1975

Patel, D. Dealing with Interracial Conflict: Policy Alternatives, Montreal. The Institute for Research on Public Policy. 1980

Peter, K, "The Myth of Multiculturalism and other Political Foibles" in Dahlie, J. and Fernando, T, Ethnicity, Power and Politics in Canada, Metheun Press, Toronto. 1982

Pierre-Jacques, C. "Difficulté d'être haitien au Québec" Collectif Paroles, 31. 1979

_____ Enfants de migrants haitiens en Amérique de Nord, Centre de recherches caraibes. Université de Montréal. 1985

_____ Les écoliers d'origine haitienne:Perception des enseignants. Centre de recherches caraibes. no. 19. Université de Montréal. 1986

Pitman, W. Now is Not Too Late. City of Toronto. 1977

Ponting, R. and Wanner, R. "Blacks in Calgary. A Social and Attitudinal Profile". Canadian Ethnic Studies. 15. 1983

Poole, G. Development in the West Indies and Migration to Canada Ph.D thesis, Department of Anthropology, McGill University. 1979

Porter, J. The Vertical Mosaic: An Analysis of Social Class and Power in Canada. University of Toronto press. Toronto. 1968

Pratt, D. "Bias in Textbooks:Progress and Problems" in Samuda, et al., Multiculturalism in Canada: Social and Educational Perspectives. op. cit.

Quann, D. Racial Discrimination in Housing, Canadian Council on Social Development. Ontario, 1979

Radford, B "How the Ottawa Police is Viewed by Visible Minority Communities", Currents. Urban Alliance on Race Relations. Summer 1985

Ramcharan, S. Racism in Canada, Toronto. Butterworth's. 1983

Reitz, J. et al., Ethnic Inequality and Segregation in Jobs. Centre for Urban and Community Studies. University of Toronto. 1981

_____ "The Institutional Structure of Immigration as a Determinant of Interracial Competition", paper presented at XI Congress of Sociology, New Delhi, 1985

Reeves, W and Frideres, J. "The Resolution of Complaints based on Race and Origins" in Nevite and Kornberg, op.cit.

Richmong, A. Aspects of the Absorption and Adaptation of Immigrants, Ottawa. Manpower and Immigration, 1974

_____ and Varma, R, "Income Inequality in Canada: Ethnic and Generational Aspects". Canadian Studies in Population. 1978

_____ and Kalback, W, Factors in the Adjustment of Immigrants and their Descendents, Ottawa. Statistics Canada. 1980

_____ Comparative Study: Australia and Canada, in preparation

Robson, R and Breems, B, Ethnic Conflict in Vancouver, B.C Civil Liberties Association. Vancouver. 1985

Rosenfeld, M. and Spina, M. "All the News That's Fit to Print? A Study of the Toronto's Press Coverage of Immigration, Ethnic Communities and Racism", Toronto. Cross Cultural Communication Centre. 1977

Rhyne, D. "Minority Entrepreneurs in Toronto", Currents. Urban Alliance on Race Relations. Spring 1983

Samuda, R. "Assessing the Abilities of Minority Students Within a Multiethnic Milieu" in Samuda et al., op. cit.

Social Planning Council of Toronto, Racial and Ethnic Discrimination in Employment, Working Papers for Full Employment. 5, 1982

Teitelbaum, B and Berube, L. "La discrimination raciale dans le logement à Montréal" Collectif Paroles. 22. 1983

Tinglen, W. "Employment Counselling Programs and Immigrant Minority Youth" in Samuda, et al., op. cit.

Toronto Star. Minority Reports. 1986

Ubale, B. Equal Opportunity and Public Policy. Attorney General of Ontario, Toronto. 1977

Ujimoto, V. and Hirabayashi, G. Visible Minorities and Multiculturalism: Asians in Canada, Toronto. Butterworth's. 1980

Ungerleider, C. and Echols, F. "Police Intercultural Education Project in Vancouver and Ottawa", Currents. Urban Alliance on Race Relations. Summer 1985

Wainberg, M. "The New Police Complaints System: Serving and Protecting the Police", Currents. Urban Alliance on Race Relations. Summer 1985

Ward, P. White Canada Forever: Popular Attitudes and Public Policy Towards Orientals in British Columbia, Montreal. McGill Queens, 1978.

Wien, F. "Racial Minorities and Recruitment/Hiring in Nova Scotia" in Garland, R, (ed). Ethncity in Atlantic Canada. Social Science Monograph Series v. 5. University of New Brunswick, 1985

_____ and Claimont, D. "Blacks and Whites: The Nova Scotia Race Relations Experience in Campbell, D (ed) Banked Fires, Scribblers Press. Port Credit, 1977.

Weiman, G. and Winn, C. Hate on Trial: The Zundel Affair, the Media, and Public Opinion In Canada Mosaic Press Oakville. 1986

Weinfield, M. "The Development of affirmative Action in Canada", Canadian Ethnic Studies, 13. no. 2, 1981.

Young, C. et al., The Japanese Canadians, Toronto. University of Toronto press. 1983.

Commission canadienne
des droits de la personne

Les relations interraciales au Canada aujourd'hui : État des recherches

Frances Henry, Ph.D.
Professeur d'anthropologie
Université York, Toronto (Ontario)

le 25 septembre 1986

Note : Les opinions émises par l'auteure ne reflètent pas nécessairement les vues de la Commission canadienne des droits le la personne

Préparé pour le Colloque sur la discrimination raciale de la Commission canadienne des droits de la personne, Ottawa.

Also available in English

TABLE DES MATIERES

I. Introduction 1

II. Perspectives théoriques sur la société canadienne 6

A. Ethnie et mobilité 6
B. Pluralisme 7
C. Études sur les préjugés, le racisme et la discrimination 10
D. Études sur les victimes 14
E. Le cas spécial des minorités du Québec 15
F. Résumé des recherches qui s'imposent 18

III. Les relations interraciales et l'emploi 24

A. Accès au marché du travail 24
B. Méthodes de recrutement 25
C. Différences de revenu et autres variables 26
D. L'aide aux entrepreneurs des groupes minoritaires 28
E. Le gouvernement comme employeur 29
F. Action positive et équité en matière d'emploi 30
G. Attitudes générales affectant l'emploi 30
H. Résumé des recherches qui s'imposent 31

IV. Les relations interraciales et les médias 34

A. Minorités et publicité 34
B. Programmation 35
C. Les médias imprimés 36

V. Les relations interraciales et l'éducation 40

A. Les changements d'attitude 41
B. Préjugés du matériel pédagogique 44
C. Études sur l'adaptation à l'école 45
D. Mesure administrative : élaborer et appliquer une politique de relations interraciales 46
E. Le rôle des universités 48
F. Résumé des recherches qui s'imposent 50

VI. La police et les relations interraciales 54

A. Relations police-minorités 54
B. Procédures de plainte 55
C. Recrutement 56
D. Administration de la justice 57

VII. Autres secteurs institutionnels 58

A. Logement 58
B. Immigration 61
C. Services sociaux 62
D. Participation politique 63
E. Le rôle de l'État dans la protection des minorités 64
F. Les relations interrraciales dans les rapports gouvernementaux 66

VIII. Conclusion 70

A. Introduction 70
B. Conclusion 70

IX. Bibliographie

I. Introduction

La présente étude donne une vue d'ensemble des recherches les plus récentes effectuées au Canada sur les relations interraciales (1). Elle n'a pas pour but de faire une présentation exhaustive de toute la documentation existant sur ce sujet. Il s'agit plutôt de montrer les points forts de la recherche tels qu'ils s'appliquent aux diverses catégories dans lesquelles on divise les études sur les relations interraciales au Canada et de faire une évaluation préliminaire des principales lacunes et priorités.

"Relations interraciales" : la signification de ce terme diffère d'une personne à l'autre. On a aussi défini diversement les notions de race et de racisme. On a même jugé comme sans pertinence et inutile la catégorie de "race" comme forme scientifique de classification des humains. Le racisme social, ou les modalités selon lesquelles on utilise les désignations raciales à des fins descriptives habituellement péjoratives, demeure pourtant un sujet d'étude valable. Ce domaine englobe des travailleurs de première ligne, des travailleurs sociaux, des agents gouvernementaux et des chercheurs académiques. Le point de vue de chaque groupe est différent. Le travailleur de première ligne qui oeuvre avec des immigrés des minorités visibles, par exemple, est surtout intéressé par la recherche consacrée aux problèmes d'adaptation des immigrés. La principale préoccupation du directeur ou du professeur d'école secondaire est de dépister et de désamorcer les incidents raciaux. Plus largement, les éducateurs se préoccupent des changements à apporter au système d'éducation afin de l'adapter aux étudiants issus d'une grande variété de milieux culturels et raciaux. Un avocat qui défend un Canadien d'origine jamaïquaine doit savoir si le jury aura des attitudes préjudiciables envers son client. Ceux qui cherchent des façons de transformer les structures institutionnelles de notre société ont besoin de recherche appliquée et politique sur les problèmes de transformation du

système. Les chercheurs universitaires veulent comprendre le phénomène de l'inégalité sociale, la dynamique des préjugés et les diverses façons dont s'exerce la discrimination. Le but de la plupart de ces recherches est de faire la lumière sur certains aspects des comportements humains. Une fois un comportement compris, il est plus facile de le modifier et cela est particulièrement important dans notre domaine parce que les comportements racistes et discriminatoires sont nuisibles à tant de personnes. Le but ultime est d'améliorer la condition humaine.

Cette nécessité de se pencher sur la question de la discrimination raciale au Canada est le résultat - d'abord - de l'action menée par les victimes elles-mêmes, en tant que membres de communautés défavorisées. Ces victimes tendent à souligner les perceptions personnelles et communautaires - elles ne se sont pas tournées vers les chercheurs pour étayer ou objectiver ces perceptions. Elles ont plutôt fait des représentations auprès du gouvernement et des diverses institutions du secteur public. A leur tour, ces institutions ont réagi d'une façon essentiellement politique en créant des groupes d'étude, des comités, en recueillant des mémoires et en commanditant des sondages. Ces initiatives ont été prises au fur et à mesure des besoins et uniquement en réaction à des pressions individuelles ou communautaires. De même, les gouvernements sont de plus en plus conscients de la nécessité de se pencher sur les questions qui intéressent les communautés minoritaires. Dans certains domaines, leur pouvoir politique est considérable. Une des conséquences importantes du fait qu'on ne s'occupe de l'inégalité qu'après que des pressions aient été faites par les communautés est que le domaine de la discrimination raciale ou du racisme relève maintenant de l'organisation politique et du développement communautaire. Par conséquent, la recherche sur la discrimination raciale au Canada a toujours été et continue d'être minuscule. On n'en veut pas et on ne veut pas l'appuyer dans ce processus essentiellement politique.

De plus, les chercheurs qui se penchent sur les questions sociales, et tout particulièrement les universitaires des domaines de la sociologie, de l'anthropologie et de la psychologie sociale, ont manifesté une négligence singulière en travaillant rarement dans le domaine des relations interraciales. Il suffit d'examiner la documentation anthropologique pour constater une absence presque totale d'intérêt envers tout ce qui fait de la race une force dans la société canadienne. On s'est préoccupé des droits des Autochtones et de la question complexe du droit de revendiquer des ressources et des terres. De nombreux anthropologues ont beaucoup travaillé au nom des Autochtones. C'est dans des cas exceptionnels seulement que leur travail porte sur les problèmes créés par les préjugés et la discrimination qui s'exercent contre les Autochtones. En sociologie, on a consacré beaucoup plus de travail à l'ethnie qu'à la race et, en fait, la documentation produite en sociologie est considérable, puisqu'elle va des contributions théoriques importantes de Porter, Breton et d'autres aux études de cas spécifiques et à l'histoire de groupes ethniques déterminés. Beaucoup moins de sociologues se penchent sur les inégalités raciales de la société canadienne. Un certain travail a été effectué dans le domaine de la psychologie sociale mais, comme dans les deux autres sciences sociales, les chercheurs engagés dans l'étude des aspects psychologiques des relations interraciales sont peu nombreux par rapport à la quantité des spécialistes de la psychologie sociale qui travaillent dans notre pays.

Au fait que les spécialistes des sciences sociales s'intéressent peu aux questions de l'inégalité raciale dans leur recherche, on peut ajouter qu'ils font preuve d'une même indifférence dans le domaine de la défense des droits. Encore une fois, les revendications de ressources des Autochtones font exception. Il y a un manque notoire de recherches axées sur la défense des droits dans les journaux scientifiques. Il y a peu de spécialistes des sciences sociales qui sont physiquement présents aux événements publics qui intéressent la défense des questions sociales relatives à la race. On peut donner d'autres preuves de leur manque d'intérêt pour la défense des droits dans les mémoires présentés aux divers organismes gouvernementaux récemment créés pour étudier le racisme et l'inégalité. Dans le cadre des études telles

L'égalité ça presse et d'autres études gouvernementales, le public était invité à présenter des mémoires, en personne ou par écrit, mais le nombre de contributions faites par les spécialistes des sciences sociales, en leur nom propre ou à titre de membres d'organisations de défense, est pitoyable. (Quatre seulement - deux socioloques et deux anthropologues - ont présenté des observations dans le cas de L'égalité ça presse.) Il y a sans doute de nombreuses raisons qui expliquent cette absence d'intérêt, mais ce n'est pas ici le lieu de développer ce point. Il reste que, si les sciences sociales comptaient plus de défenseurs, il y aurait sans doute aussi plus de recherches. Il n'est pas nécessaire que la défense des droits et la recherche entrent en conflit l'une avec l'autre ni que la défense compromette l'objectivité scientifique, du moment que les principes de la méthodologie scientifique sont respectés.

On peut cependant dire que l'ensemble des connaissances sur la discrimination raciale au Canada est volumineuse. Des recherches académiques ont été faites, bien sûr, mais des masses de données sur l'inégalité dorment dans les classeurs et sur les tablettes des centaines d'organisations communautaires dans tout le pays, dans les archives des groupes d'étude mandatés, des groupes consultatifs et dans les rapports faits aux agences gouvernementales et ainsi de suite. Par conséquent, l'étude des relations interraciales doit donc inclure ces ressources considérables qui demeurent inexploitées. On ne doit pas traiter le domaine des relations interraciales d'une façon abstraite et théorique en tant que partie des sciences sociales, car elles sont enracinées dans les communautés et dans les processus politiques.

La plupart des recherches mentionnées dans la présente revue ont été effectuées par des chercheurs universitaires. Quand cela était possible, nous avons également inclus les recherches des organisations communautaires de même que les réponses des gouvernements et des diverses institutions. Il convient de noter ici une restriction qui s'applique à la documentation faisant l'objet de la présente revue. Celle-ci n'aborde ni les textes ni les questions qui intéressent les Autochtones. L'histoire longue et particulière des Autochtones et de leurs relations avec le reste de la société a créé un

ensemble de problèmes différents et une dynamique d'adaptation qui diffère du cas des populations arrivées récemment au pays. Ces questions doivent être traitées dans un document distinct. (2)

Le présent document est divisé en plusieurs sections. La première, Perspectives théoriques sur la société canadienne, est consacrée aux études qui traitent des dynamiques de la société comme la mobilité, le pluralisme, les préjugés et la discrimination. Le présent document débute par cette partie. Elle est suivie par des sections plus spécialisées et spécifiques sur les principales arènes institutionnelles de la société. Seules seront examinées celles auxquelles des recherches sur les relations interraciales ont été consacrées. Elles comprennent :

Les relations interraciales et l'emploi
Les relations interraciales et les médias
Les relations interraciales et l'éducation
La police et les relations interraciales
Les relations interraciales et les autres secteurs institutionnels comme le logement, l'immigration, les services sociaux, la participation politique et le rôle de l'État.

Cette vue d'ensemble se terminera sur un résumé des principales priorités de la recherche future et sur certaines suggestions de recherche à faire sur les relations interraciales au Canada.

II. Perspectives théoriques sur la société canadienne

A. Ethnie et mobilité

L'hétérogénéité de la population canadienne et ses effets sur les dynamiques de cette société intéressent de plus en plus les chercheurs des sciences sociales, les sociologues, notamment. Par exemple, la documentation sur l'ethnie et sur les relations ethniques est considérable. A commencer par le livre pionnier de Porter, Vertical Mosaic, (1968), les sociologues et les anthropologues ont examiné le rôle de l'ethnie dans les relations sociales dans notre pays. La conclusion générale semble maintenant être que les contraintes ethniques sur la mobilité ne sont pas aussi importantes à long terme que Porter l'avait d'abord suggéré. L'étude que Darroch a faite des données suggère qu'à long terme, les membres assimilés des groupes ethniques deviennent de plus en plus mobiles et commencent à défier la position d'élite de la structure de pouvoir anglophone (Darroch, 1979). Le statut racial n'a cependant pas été examiné dans ces études et on ne peut évaluer à coup sûr la mobilité des non Blancs. En fait, l'étude des preuves rassemblées sur la discrimination raciale dans plusieurs des structures de la société canadienne ainsi que les niveaux importants de préjugés et de sectarisme individuels rapportés par cette recherche ne laissent prévoir aucune augmentation importante de la mobilité des non Blancs dans un proche avenir.

Dans le cadre de la présente étude, il est cependant important de souligner qu'aucune étude longitudinale n'a été faite au Canada sur l'évolution du statut des non Blancs. Les conclusions des études comme No Discrimination Here (Billingsly et Muzynski, 1984, Ville de Toronto, 1980, 1985) de même que des sondages sociaux effectués auprès de ses employés par la ville de Toronto ont révélé que très peu de non Blancs font partie de l'élite du secteur privé ou occupent des postes exécutifs dans le secteur public municipal. De même, très peu ont réussi à occuper des postes importants dans le secteur public provincial à travers le pays. (Les nominations récentes de deux Noirs, Daniel

Hill, au poste d'ombudsman de l'Ontario, et Lincoln Alexander, au poste de Lieutenant-Gouverneur de l'Ontario, représentent deux exceptions notables. L'intérêt considérable des médias pour ces deux nominations ne parvient qu'à faire ressortir leur nature d'exceptions.)

B. Pluralisme

Les sociologues ont également assez bien étudié les questions théoriques et appliquées concernant le pluralisme ethnique au Canada. A la suite de l'intérêt considérable suscité par les relations Francophones-Anglophones, le nombre croissant des collectivités ethniques a détourné les chercheurs du modèle conceptuel du biculturalisme au profit d'un modèle qui se concentre sur le pluralisme et le multiculturalisme. Le pluralisme ethnique a été étudié aussi bien sous l'angle de ses caractéristiques positives créatrices d'unanimité que sous ses aspects négatifs créateurs de conflits. Breton, Reitz et d'autres ont été des pionniers de l'étude des dynamiques sociales canadiennes dans une perspective pluraliste (R. Breton, 1981, J. Reitz, 1981).

Alors que l'étude de Breton sur le pluralisme ethnique incluait des groupes de non Blancs comme les Chinois et les Antillais, en général, l'influence des variables comme l'éducation, la durée du séjour au pays, les niveaux de revenu et beaucoup d'autres a été étudiée en fonction des collectivités ethniques. On accorde moins d'importance à la race en tant que telle. Ainsi l'étude du pluralisme ethnique et des modèles de stratification ethnique a tendance à se préoccuper des facteurs liés à l'ethnie plutôt qu'à la race. Par conséquent, lorsque l'on tente d'analyser les dynamiques de la société canadienne d'aujourd'hui, l'ensemble des connaissances dont on dispose tournent autour de l'ethnie et des relations ethniques plutôt que de la race, des relations interraciales et du racisme. On peut s'arrêter brièvement pour essayer de comprendre les facteurs responsables de cette situation.

Il ne fait aucun doute qu'une des raisons est que, pour les chercheurs des sciences sociales, la race n'est qu'un aspect de l'ethnie et qu'il est impossible de faire des distinctions entre les deux. C'est ainsi que l'on

parle de différences ethniques ou culturelles, mais non de différences interraciales. (Je veux dire, bien sûr, les différences provoquées par le racisme social.) Certaines écoles de pensée, dans les disciplines de la sociologie et de l'anthropologie, ne reconnaissent aucune légitimité à la race et considèrent que les dynamiques du racisme social ne sont pas des façons légitimes d'étudier le clivage de la société. Pour certains néo-marxistes, la race est un épiphénomène de classe et il n'existe pas de domaine des "relations inter-raciales" proprement dites. Par conséquent, la recherche sur la race et sur les façons de faire de la race pour créer un clivage important dans une société hétérogène est très secondaire par rapport à la culture et à sa contrepartie conceptuelle plus moderne, l'ethnie. En outre, certains théoriciens ne considèrent la race qu'en termes d'extension des systèmes capitalistes.

Un autre facteur pertinent pour la recherche au Canada est que ces deux disciplines sont influencées par la politique fédérale qui considère la société canadienne dans une perspective multiculturelle. Jusqu'à très récemment, le gouvernement se préoccupait surtout de la culture et de créer une société culturellement pluraliste, refusant de reconnaître la race comme source de discrimination, de désavantage et de conflits. La politique du multiculturalisme a été annoncée par le premier ministre d'alors, Pierre Trudeau, en 1971 et, bien qu'elle ait été partiellement motivée par la nécessité de maintenir l'équilibre entre le Canada français et le Canada anglais, comme l'ont suggéré Peter (1982) et d'autres, elle n'en énonçait pas moins que les groupes ethniques du Canada devaient être encouragés à conserver leur langue, leur patrimoine et les autres aspects de leur culture. Le but de cette politique était de créer une société ethniquement plurale. Étant donné la base très large qui étayait la poursuite de ce but, il est très possible que les sciences sociales aient été fortement influencées par ce facteur, d'où l'emphase sur le pluralisme et l'ethnie plutôt que sur la race et le racisme. Il serait exagéré de dire que l'étude de l'ethnie était également plus payante! Il est cependant certain que ce genre d'études était en accord avec la politique du gouvernement et l'image que le Canada avait choisi de projeter, soit un pays dans lequel des gens issus de diverses cultures vivent

harmonieusement dans la tolérance et la compréhension. D'autre part, il était "risqué" de révéler et d'étayer par des documents l'existence du racisme car cela n'aurait servi qu'à ternir l'image et à détruire les mythes sur lesquels les Canadiens s'appuyaient depuis des générations.

Je n'ai pas l'intention de faire l'analyse ou la critique de la politique du multiculturalisme, mais il est important de noter ici que ce concept du multiculturalisme justifiait parfaitement l'ignorance dans laquelle on restait des problèmes provoqués par le racisme. (La Direction du multiculturalisme a pourtant incorporé les relations interraciales à son mandat en 1981.) Dans cette perspective, l'échec du multiculturalisme est dû à ce qu'il servait à détourner l'attention des barrières opiniâtres et envahissantes auxquelles les "autre ethnies" et les non Blancs devaient faire face. Au moment même où l'on célébrait et étudiait les cultures ethniques blanches, on excluait les minorités visibles de la pleine participation aux structures économiques, politiques et sociales de notre pays.

Plus récemment, certains chercheurs sociaux ont critiqué sévèrement cette emphase mise sur le multiculturalisme parce qu'il tente de résoudre des problèmes non culturels au moyen de solutions culturelles (Li et Bolaria, 1983). En fait, on s'entend de plus en plus pour dire entre théoriciens et praticiens que les questions d'égalité raciale et de discrimination raciale - le matériau même de la recherche sur les relations interraciales - ont des racines politiques et économiques dans l'histoire des institutions de notre pays. Les politiques et les pratiques multiculturelles sont tout simplement des moyens inadéquats et inefficaces pour amener des changements structuraux dans notre société.

Nous voyons ainsi que la recherche sur les relations interraciales est un phénomène relativement nouveau au Canada. Les préoccupations des chercheurs des sciences sociales pour l'ethnie, le pluralisme et la culture ont entraîné la négligence quasi-totale de la question du racisme dans la société canadienne jusqu'au milieu des années 1970. Lorsqu'on a demandé à Walter Pitman de faire enquête sur les voies de fait perpétrées contre les minoritées

visibles à Toronto au milieu des années 1970, il disposait de si peu de documents de recherche que sa commission a dû entreprendre elle-même certaines petites études (W. Pitman, 1977). Il est important de noter que ce "péché par omission" flagrant s'appliquait aussi aux Autochtones. Ce n'est qu'au début de la dernière décennie que nous avons commencé à étudier sérieusement les problèmes de préjugés, de discrimination et de racisme qui ont eu une influence sur la vie des minorités visibles et des indigènes depuis des centaines d'années au Canada.

C. Études sur les préjugés, le racisme et la discrimination

Les premières études canadiennes faites sur ce sujet se concentraient surtout sur les attitudes des groupes majoritaires. Les chercheurs, ayant recours à la technique des sondages auprès d'échantillons importants de la population, ont commencé à mesurer la fréquence des préjugés raciaux chez les Canadiens.

Une étude des attitudes envers les Noirs et les Indo-Pakistanais a été effectuée par le présent auteur à Toronto, en 1978. Elle constituait la première étude des attitudes de ce genre à être effectuée ici et a suscité beaucoup d'intérêt dans plusieurs secteurs de la population. Cette étude a révélé que seize pour cent de la population choisie au hasard dans la ville était extrêmement intolérante, que trente-cinq pour cent était quelque peu intolérante, et que le reste était un peu ou très tolérante dans ses attitudes envers les membres des minorités visibles. Les facteurs de tolérance comprenaient l'âge et le degré d'instruction. Plus les sujets étaient jeunes et instruits, plus ils étaient tolérants (Henry, 1978). Un peu plus tard, Reginald Bibby a publié les résultats d'un sondage national qui révélait des niveaux d'intolérance semblables. Sa plus récente étude, réalisée en 1985, montre une légère baisse des attitudes négatives envers les Noirs et les Indo-Pakistanais (Bibby, sous presse).

Des sondages Gallop effectués pendant les dix dernières années ont également conclu qu'environ douze pour cent de la population canadiennne a des préjugés, bien que la nature des questions varie un peu. L'objet des préjugés varie un peu selon les régions en cela que les Canadiens de l'Ouest ont tendance à avoir plus de préjugés contre les Autochtones, ceux de la Colombie-Britannique ont des sentiments plus négatifs à l'égard des Indo-Canadiens alors que la population du Québec a tendance à avoir des préjugés contre les Noirs. Les Ontariens semblent avoir à peu près le même niveau de préjugés contre les Noirs et contre les Indo-Pakistanais. Une étude récente réalisée en Colombie-Britannique révèle que vingt-cinq pour cent des répondants du groupe majoritaire pense que les Indo-Canadiens sont inacceptables dans "notre" communauté, qu'ils soient immigrés ou nés au Canada. Un autre onze pour cent ne les admettrait même pas dans notre pays. Cette étude a également révélé un niveau assez élevé de préjugés contre les Chinois (Robson et Breems, 1985). Une étude effectuée à Saskatoon a révélé que près de quarante-deux pour cent de la population majoritaire s'oppose à ce que les Antillais soient admis au Canada et que vingt-six pour cent s'oppose à une plus ample immigration chinoise au Canada. Environ un quart de l'échantillon de Li pense que le Canada subirait des dommages à cause de la venue des Antillais dans notre pays (Li, 1979).

La recherche montre que les Franco-Canadiens acceptent moins bien les politiques multiculturelles et les autres groupes ethniques. Berry et al notent que la différence entre les populations canadiennes française et anglaise est la variable la plus importante quant aux attitudes positives et négatives (Berry, 1980). Cette étude s'occupait des groupes ethniques plutôt que raciaux, mais Lambert et Curtis ont avancé que les Canadiens anglais sont peut-être plus tolérants pour les autres groupes ethniques mais qu'ils sont tout aussi intolérants pour les autres groupes raciaux. Ils citent des témoignages à l'effet que les Canadiens français acceptent assez bien les Autochtones, mieux, en fait, que les Canadiens anglais (Lambert et Curtis, 1980).

L'échelle de distance sociale Bogardus est un indicateur des attitudes souvent utilisé dans la documentation de la psychologie sociale. Cette échelle demande au répondant de placer les groupes par rang quant à la distance sociale que ce dernier désire conserver entre lui et le groupe. Cette échelle va de "accepterait d'épouser" - la plus grande forme d'intimité - à "exclurait du pays" - la plus grande distance. Plusieurs études réalisées au Canada ont eu recours à cette mesure. (Li a eu recours à un test de Bogardus modifié à Saskatoon, mais il ne mentionne pas le nombre de personnes qui accepteraient le mariage mixte.) La première est une étude effectuée à Toronto par le présent auteur, une autre a été réalisée par Driedger au Manitoba (Driedger, 1982) et la troisième était incluse dans l'étude de Vancouver citée plus haut. Les résultats varient quelque peu selon les régions, mais quelque 25% de la population étudiée rejetterait les mariages interraciaux. Depuis que la maison Gallup effectue ses sondages, les résultats obtenus sont tout à fait semblables aux conclusions des études des universitaires.

Un sondage national très récent réalisé par Weiman et Wynn (1986) traitait des niveaux changeants de l'antisémitisme. Même si nous effectuons une revue des conclusions des recherches relatives aux relations interraciales, il est intéressant de noter que Weiman et Wynn ont découvert que 27 pour cent de la population est antisémite.

L'étude de Berry et al, "Multiculturalism and Ethnic Attitudes in Canada" est une des études qui a conclu que les préjugés ethniques ne sont pas extrêmes au Canada. Leur mesure des préjugés était quelque peu différente des autres sondages et les méthodes et analyses différentes qu'ils ont utilisées expliquent sans doute les conclusions différentes.

En 1981, Gallup réalisait un sondage national par lequel on demandait au répondant s'il était d'accord ou non avec une série d'énoncés. Le rapport conclut que moins d'un canadien sur dix a des préjugés raciaux, mais sa méthode d'analyse prête le flanc à la critique. Dans son sondage le plus récent de novembre 1985, Gallup conclut cependant "qu'il y a un niveau de racisme troublant qui s'exprime le plus ouvertement à Montréal, Edmonton et

Vancouver" et que "la plupart des Canadiens pensent que les immigrés sont pauvres, sans éducation et sans formation, qu'ils se regroupent dans les ghettos urbains et qu'ils constituent un fardeau pour les contribuables".

Dans l'ensemble, la documentation des sondages sur les attitudes est remarquablement conséquente. Les études varient selon le genre des questions posées et selon les méthodes d'analyse. La plupart ont été réalisées à despériodes différentes, mais toutes pendant la dernière décennie. On peut conclure en gros, à partir de la plupart des sondages sur les attitudes, qu'entre dix et quinze pour cent de la population canadienne est extrêmement intolérante à l'égard des non Blancs. Les études réalisées dans d'autres pays sont assez difficilement comparables, mais, en général, les chiffres concernant les États-Unis et la Grande-Bretagne sont plus élevés que les données canadiennes.

Bien que l'on puisse soutenir que les sentiments à l'égard de l'immigration ne veulent pas nécessairement dire qu'il y a racisme, il faudrait souligner que les études réalisées sur les questions de l'immigration ont à peu près les mêmes conclusions. En gros, la moitié de la population de notre pays a des sentiments négatifs à l'égard des immigrés au point où elle souhaite que le gouvernement fédéral contrôle les niveaux d'immigration. L'étude récente de la Colombie-Britannique a révélé que cinquante-sept pour cent de l'échantillon majoritaire pense que l'immigration devrait être limitée, surtout celle en provenance des pays du sud de l'Asie. Le sondage sur les attitudes réalisé à Toronto en 1978 a révélé que le tiers des répondants pensait qu'il y avait déjà trop de Noirs au Canada et que quarante-quatre pour cent pensaient la même chose des Indo-Pakistanais. Plus récemment, une étude commandée par Emploi et Immigration a révélé que la majorité des répondants pensent qu'on ne devrait plus admettre d'immigrés dans notre pays (Butler Assoc., 1985). Les résultats d'un sondage Gallup révèlent aussi une résistance à l'immigration.

Les études sur les attitudes ayant recours à la technique du sondage, bien que peu nombreuses, n'en ont pas moins sensiblement contribué à augmenter notre connaissance des sentiments et des perceptions à l'égard des peuples

minoritaires. Les résultats sont généralement conséquents et révèlent un noyau important de sectarisme intraitable au Canada. En fait, il y a même des petits groupes fascistes d'extrême-droite au Canada dont certains sont associés aux mouvements américains comme le Ku Klux Klan. Barrett vient tout juste de les étudier (1984). Il faut aussi souligner que même si notre pays compte des fascistes et des sectaires, il compte également un nombre important de personnes très tolérantes comme les études le révèlent aussi.

D. Études sur les victimes

Outre les études faites sur la population majoritaire au moyen des techniques de recherche par sondage, un certain nombre d'études ont réalisé des interviews des membres des groupes "victimes" afin d'étayer par des documents leurs propres expériences personnelles. Ces études sont précieuses parce qu'elles fournissent des renseignements provenant directement de ceux qui sont le plus affectés par les préjugés et la discrimination.

Dès 1970, Richmond révélait que les Noirs et les Asiatiques étaient quatre fois plus susceptibles de se plaindre de la discrimination dans l'emploi et huit fois plus, de la discrimination dans le logement que les Blancs (Richmond, 1970). En 1974, Ramcharan a rapporté que cinquante-huit pour cent de son échantillon d'Antillais avaient été victimes de discrimination dans l'emploi; trente-sept pour cent dans le logement et seize pour cent dans d'autre secteurs (cité dans Ramcharan, 1983). L'étude sur les Noirs réalisée à Toronto par Head a montré que cinquante-neuf pour cent d'entre eux avaient subi une forme ou une autre de discrimination (Head, 1981). Robson et Breems rapportent que cinquante pour cent de leur échantillon d'Indo-Canadiens de Vancouver ont été victimes d'incidents ethniques hostiles et certains d'entre eux, de plusieurs, au cours des deux dernières années. Les sobriquets, les menaces verbales et les gestes sont les plus fréquents. Pourtant, quatorze pour cent mentionnent des dommages matériels alors que sept pour cent font mention de dommages corporels. Des études faites par Ubale, Pitman et d'autres au milieu des années 1970 mentionnent des incidents semblables

(Ubale, 1977; Pitman, 1978). Ponting et Warner, dans une des rares études réalisées dans les provinces de l'Ouest, rapportent que quarante-sept pour cent de leur échantillon de Noirs à Calgary prétendent avoir été victimes de discrimination alors que quarante-quatre pour cent disent qu'il y a beaucoup de discrimination dans l'emploi à Calgary (Ponting et Warner, 1983).

Diverses études comprises dans Asians in Canada (1980) de Hirabyashi et Ujimoto traitent aussi des questions relatives aux sévices subis par les communautés asiatiques. En réalité, des quartiers chinois qui existent toujours ont été créés non seulement pour préserver les traditions culturelles chinoises mais aussi en réponse à une discrimination incessante (Baureiss, 1985). (3)

Outre les études réalisées par sondages, des témoignages indirects des victimes nous sont fournis par les plaintes enregistrées auprès des commissions des droits de la personne (4). Des 392 cas de discrimination dans l'emploi enregistrés en Ontario en 1982-1983, quatre-vingt-trois pour cent étaient fondés sur la race. Un rapport publié par la Commission des droits de la personne du Québec, suite à une série de rencontres publiques avec les membres des minorités visibles, révèle que ces derniers se plaignent de racisme dans l'emploi, dans le logement, dans les systèmes scolaires, dans les universités et dans les forces policières, et de stéréotypes dans les médias (Lescop et al, 1979).

E. Le cas spécial des minorités du Québec

La situation des minorités visibles du Québec présente des problèmes un peu différents de ceux auxquels doivent faire face les immigrés ailleurs dans notre pays. Bien sûr, ces différences sont liées aux divisions idéologiques et linguistiques de cette province. En outre, les Noirs constituent la minorité visible la plus importante, mais ils viennent de milieux linguistiques et culturels différents. Le groupe le plus important vient

d'Haïti et est francophone (bien que le Créole soit la langue dominante des moins instruits) alors que le reste, environ 10 000 Noirs, vient des Antilles anglaises. Montréal a aussi une population noire très vieille mais pas très nombreuse. Sans égard aux différences linguistiques, cependant, les deux groupes sont noirs et connaissent donc les problèmes généralement associés au racisme. Il est difficile d'obtenir des chiffres précis, mais ce groupe compte environ 55 000 membres.

Les Haïtiens, un peuple appauvri et politiquement opprimé, ont commencé d'immigrer au Québec et surtout à Montréal en 1957 lorsque "Papa Doc" Duvalier a pris le pouvoir. Au début, seuls les professionnels, médecins et avocats, ont émigré. Mais graduellement, surtout pendant les années 1970, un nombre croissant d'Haïtiens sont arrivés au pays. Il y en a maintenant environ 30 000 au Québec. La meilleure étude d'ensemble sur les aspects démographiques et structurels de leur migration est une série d'études réalisées par Labelle, Larose et Piché pour le compte du Centre de recherches caraïbes de l'université de Montréal (1983, autres). Ces études, tout comme celles de Dejean, fournissent des témoignages importants de la discrimination dans l'emploi, surtout en ce qui a trait à la formation de ghettos d'Haïtiens dans certaines industries spécifiques, comme nous l'avons mentionné plus haut (Dejean, 1982).

En outre, la situation des femmes haïtiennes est particulièrement remarquable parce que la discrimination dans l'emploi les maintient dans les manufactures ou dans les foyers comme domestiques. Étant donné cette discrimination dans l'emploi ainsi que le fait démographique qu'un plus grand nombre de femmes émigrent d'Haïti, les chances de mobilité des Haïtiennes sont gravement limitées (Kempeneers et Turcotte, 1984). Un choix de caractéristiques des femmes haïtiennes a été comparé à celles des immigrées de Grèce, du Portugal et de la Colombie dans une étude de Desrosiers (1985). Elle montre que les Haïtiennes et les autres immigrées ont pénétré le marché du travail en nombre assez grand, mais la plupart se retrouvent dans des emplois faiblement rémunérés de "cols bleus".

Dans une étude des perceptions du racisme des Haïtiens de Montréal, Frenette cite la discrimination dans l'emploi et dans le logement comme particulièrement importante pour ces immigrées (1985). Les enfants haïtiens disent qu'ils sont victimes de racisme dans les écoles (Pierre Jacques, 1979). Les adultes se plaignent également de discrimination raciale, comme le rapporte Malik dans son rapport sur la situation à Montréal. Des organisations comme le Negro Community Centre, la Communauté chrétienne haïtienne de Montréal, la Maison d'Haïti, l'association vietnamienne de Montréal et d'autres organisations des minorités visibles tiennent le registre des incidents racistes et on les dit très volumineux. En fait, Malik recommande qu'on effectue une étude de ces incidents liés à la race à Montréal, puisqu'une telle recherche n'a pas encore été réalisée auparavant à ce niveau (Malik, 1982).

Deux documents particulièrement intéressants présentent une vue d'ensemble de la situation des Noirs au Québec comme "minorité au sein d'une minorité". Le document de LaFerrière a recours aux témoignages de nombreux indicateurs comme les tensions avec les corps policiers, les rapports de racisme dans les écoles, le faible niveau de participation politique et ainsi de suite pour démontrer que les Noirs sont pris dans une situation de double minorité au Québec. Il note que les questions de racisme n'ont pas été prises au sérieux parce que les immigrés antillais noirs suivent les divisions politiques et linguistiques de base entre les Anglophones et les Francophones. Les Haïtiens francophones vivent dans les quartiers francophones de la ville et leurs enfants fréquentent les écoles francophones, alors que ceux d'origine anglophone, comme les Jamaïquains, les Trinitais et d'autres, vivent, travaillent et fréquentent les écoles avec les autres Anglophones. Par conséquent, la discrimination raciale devient secondaire par rapport aux autres problèmes d'adaptation auxquels les immigrés noirs doivent faire face. Les rapports de la fin des années 1970 de la Commission des droits de la personne du Québec viennent confirmer cela et montrent que les enquêtes suscitées par les problèmes raciaux sont beaucoup moins nombreuses que les autres genres de plaintes (LaFerrière, 1982).

Une autre étude intéressante de Locher montre que les Antillais anglophones de Montréal sont aussi dans une situation de double minorité puisqu'ils doivent s'accommoder de la discrimination raciale de même que faire face aux problèmes des autres anglophones au Québec. En fait, Locher décrit le statut de "triple" minorité - racial, démographique et linguistique - et prévoit que les Antillais du Québec auront sans doute des problèmes plus sérieux encore à l'avenir (1984).

Le manque d'attention portée aux études reliées à la race au Québec s'explique sans doute, du moins en partie, du fait de la plus grande attention consacrée aux problèmes causés aux immigrés noirs par la nécessité où ils sont de s'adapter aux circonstances particulières de la société québécoise. C'est pourquoi aucune étude du racisme en tant que phénomène social n'a été réalisée au Québec. (5)

F. Résumé des recherches qui s'imposent

La recherche relative aux aspects théoriques de la société canadienne, par exemple les études de l'ethnicité, de la mobilité et du pluralisme, révèle des lacunes manifestes. Si l'on veut réaliser une analyse pertinente de la mobilité des non-Blancs au sein de la hiérarchie organisationnelle, il faudra entreprendre des vérifications sociales de la main-d'oeuvre et surtout des niveaux supérieurs de la gestion. Bien que de telles études n'aient pas été faites, des témoignages informels et subjectifs donnent l'impression que les non-Blancs occupent rarement des postes exécutifs. Malgré les lacunes de la documentation sur la mobilité et l'ethnicité, on peut affirmer sans trop craindre de se tromper qu'il ne faut pas s'attendre à une mobilité rapide des non-Blancs. Les barrières structurelles dans le domaine de l'emploi ou le racisme "systémique" et le sectarisme individuel continueront de restreindre cette mobilité.

Le survol de la recherche sur les attitudes relatives à l'inégalité raciale révèle un déséquilibre quant à l'ensemble du pays. La recherche sur les

attitudes est inférieure à la moyenne au Québec, dans les provinces maritimes et dans celles des Prairies. Les sondages Gallup portent sur tout le pays mais, dans la meilleure hypothèse, ils ne fournissent que des renseignements très sommaires sur les attitudes. Au sujet de ces dernières, il faut aussi noter que plusieurs bonnes études ont mesuré les niveaux des préjugés mais que bien peu ont porté sur les comportements discriminatoires. On pourrait d'ailleurs soutenir que la recherche sur les attitudes, sauf en ce qui concerne l'examen occasionnel de la situation du pays, ne devrait pas être encouragée; ce qui devrait l'être, c'est la recherche sur les préjugés et le comportement - la discrimination et plus particulièrement les effets de celle-ci sur les principaux systèmes ou les principales institutions de la société. Sans qu'il soit nécessaire d'entreprendre l'examen détaillé de la controverse qui oppose l'attitude au comportement, il convient de décrire brièvement ici la nature de cette relation. Tout d'abord, les attitudes n'aboutissent pas nécessairement à un comportement. Les gens qui entretiennent des préjugés doivent aussi occuper des postes influents pour pouvoir effectivement pratiquer la discrimination. L'emploi et le logement sont particulièrement intéressants à cet égard puisqu'il faut être employeur ou encore propriétaire ou gestionnaire d'un logement pour pratiquer ces formes de discrimination. En outre, la discrimination existe parfois en l'absence de préjugés; c'est le cas d'un employeur qui peut ne pas nourrir de préjugés mais pratiquer tout de même la discrimination par crainte de contrarier les travailleurs ou encore parce que cette discrimination est perçue comme faisant partie des politiques de l'entreprise. Ou encore un individu qui nourrit des préjugés tenaces et qui occupe un poste influent est forcé de pratiquer l'égalité à cause de la politique de l'entreprise, des pressions de ses pairs ou même parce qu'il craint les sanctions prévues par la loi. La recherche sur les attitudes ne conduit donc pas à une grande compréhension de la dynamique de la discrimination en matière de comportement.

Dans l'ensemble, les études qui donnent des renseignements provenant des groupes de victimes elles-mêmes, sont également conséquentes et montrent que les membres des groupes de minorités visibles trouvent qu'il existe des préjugés à leur égard et qu'ils ont été et sont toujours les victimes de

discrimination raciale. Ils reconnaissent les inégalités du système canadien, mais la plupart de ces groupes élaborent des stratégies afin de faire face à la discrimination raciale. La création de quartiers séparés, comme les quartiers chinois, de même que la tentative de créer des structures parallèles (que Breton appelle la complétude institutionnelle) en sont deux exemples majeurs (Breton, 1964). Il est cependant nécessaire de réaliser des études sur les façons dont les communautés non blanches ont réagi au racisme. Certains groupes, comme les Noirs et les Indo-Pakistanais, n'ont pas été étudiés sous cet angle et il serait important de comparer les progrès de la complétude institutionnelle des communautés ethniques, commes les Italiens et les Portugais, à ceux des groupes non blancs, comme les Noirs et les Indo-Pakistanais. Malgré toutes les études ethniques qui ont été publiées, il n'existe pas d'études ethnographique sur certains groupes de non-Blancs tels que les Pakistanais, les Asiatiques de l'Afrique orientale ou les Antillais. Il faut des études sur les stratégies individuelles et collectives de solution des problèmes et de survie de ces groupes pour que l'on puisse comparer leur situation avec celles d'autres groupes ethniques.

Un autre secteur important de recherche, selon le point de vue des victimes, est l'examen des coûts psychologiques du racisme pour les individus et les groupes affectés. Le taux des suicides, les réactions dépressives, les sentiments d'aliénation, les comportements asociaux, le syndrome de haine de soi et ainsi de suite affectent sans doute ces personnes et ces groupes qui sont continuellement l'objet de discrimination raciale.

Et, enfin, on n'a pas étudié les coûts d'ensemble du racisme pour la société. Un des effets sociaux les plus sérieux de la discrimination est la perte de talents productifs subie par les victimes. Les dommages et les coûts globaux subis par une société qui exclut certaines catégories de personnes d'une participation complète et égale doivent aussi être étudiés. On voit souvent dans le racisme un moyen dont les élites se servent pour maintenir leur domination économique, politique et sociale. A ce point de vue, il a pour effet de mettre les ressources de la société à l'abri des rivaux. Il

contribue aussi grandement à maintenir une main-d'oeuvre au niveau des tâches inférieures, ce qui permet à l'élite économique de continuer à réaliser des profits. Par contre, si le racisme joue le rôle utile de maintenir le statu quo, il réduit aussi l'efficacité et la productivité d'une partie importante de la population. La discrimination au Canada n'est peut-être pas aussi sérieuse qu'aux États-Unis, par exemple, mais les coûts sociaux de cette discrimination, aussi faible soit-elle, justifient une enquête.

Notes de la deuxième section

1. La terminologie et les étiquettes posent des problèmes dans le domaine des relations interraciales. "Ethnoculturel" n'englobe pas nécessairement les groupes raciaux; l'utilisation expresse de termes désignant la couleur, par exemple "Noir", "Blanc", devient répétitive. Les expressions actuellement en vogue comme "minorités visibles" et "non-Blancs", utilisées pour désigner des groupes raciaux, ont des connotations péjoratives, particulièrement pour ceux qui sont ainsi décrits! Pourtant, puisqu'on n'a pas encore inventé de meilleurs mots, nous allons utiliser ces derniers dans le présent document.

2. Le lecteur pourra consulter avec profit la série "Rebuilding the Economic Base of Indian Communities", publiée par l'Institut de recherches politiques, Ottawa.

3. Les preuves fournies par la communauté japonaise sont aussi convaincantes, comme on peut le lire dans l'ouvrage bien connu d'Adachi, The Enemy that Never Was (1979). Des preuves de discrimination antérieure contre les Japonais sont bien documentées dans le livre désormais classique de Young, The Japanese Canadians (1938). L'histoire de l'immigration des Chinois et des Japonais au Canada et l'étendue de l'hostilité envers les Orientaux sont aussi très bien documentées dans White Canada Forever, de Peter Ward (1978).

4. Entre 1978 et 1983, un peu plus de 50% des cas soumis à la Commission fédérale des droits de la personne et portant sur la race ou la couleur portaient sur la discrimination en matière d'emploi. Une autre tranche de 19% était faite des griefs relatifs à d'autres questions raciales. Puisque plusieurs victimes de discrimination ne se plaignent pas auprès des commissions, ces données et celles des autres commissions provinciales fournissent un tableau très incomplet de la situation. (En outre, certaines données de la recherche montrent que les commissions des droits de la personne rejettent souvent les plaintes fondées sur la race en invoquant l'insuffisance de preuves.

5. Une étude réalisée sur les "victimes" noires de Montréal est la thèse de Yolande Frenette et a été publiée récemment comme rapport de recherche du Centre de recherches Caraïbes. Cette étude ne traite pas des comportements, mais bien des vues et opinions d'un échantillon d'Haïtiens immigrés à Montréal. Elle est consacrée à leur perception de la discrimination au travail, dans le logement et dans les services sociaux. Une de ses conclusions les plus intéressantes est que même parmi les immigrés noirs, ceux qui font partie de la petite bourgeoisie privilégiée sont moins vulnérables au racisme que ceux de la classe prolétarienne. Certains professionnels de la Fonction publique de l'échantillon disent même n'avoir jamais vécu d'expérience raciste. D'autre part, ceux des niveaux inférieurs connaissent la discrimination dans l'emploi, qui est poarticulièrement présente dans le secteur

manufacturier et dans le transport, y compris les taxis, dont les chauffeurs n'ont jamais cessé de se plaindre de discrimination au travail, et chez d'autres petits employeurs. Dans le logement, des expériences importantes de discrimination ont été vécues par toutes les classes sociales, bien que moins gravement pour ceux de la classe professionnelle. L'étude a révélé qu'en général, les Haïtiens ont une attitude assez pratique envers le racisme. Ils pensent qu'ils doivent s'en accommoder et que cela fait partie du fait de vivre au Canada. Comme l'a dit un des répondants : "Si le propriétaire refuse de me louer un appartement, c'est lui qui y perd, je peux trouver un autre logement!" (p. 27). D'autres pensent aussi que le racisme est aggravé par la préoccupation nationaliste et que les étrangers n'ont donc pas de place au Québec (Frenette, 1984).

III. Les relations interraciales et l'emploi

L'emploi ou la capacité d'accéder au marché du travail est sans doute l'arène institutionnelle la plus importante à examiner puisque la capacité des gens à fonctionner et à participer à la société dépend largement de leur sécurité économique. Dans ce domaine, la recherche a examiné :

A: les facteurs qui font obstacle à l'accès au marché du travail;
B: les méthodes utilisées par les employeurs pour recruter du personnel;
C: les écarts de revenu entre les groupes de la minorité et de la majorité; la discrimination sur le marché du travail et le taux de chômage parmi les groupes minoritaires;
D: l'aide aux entrepreneurs des groupes minoritaires;
E: le gouvernement à titre d'employeur;
F: l'action positive : attitudes et mise en oeuvre;
G: les attitudes générales qui affectent l'emploi.

A. Accès au marché du travail

Les facteurs qui font obstacle à l'accès au marché du travail incluent l'apparence des minorités visibles de même que les questions comme les expériences de travail antérieures au Canada. Un certain nombre d'études sur l'adaptation des immigrés notent que les victimes se plaignent souvent qu'on leur refuse un emploi à cause de leur manque d'expérience canadienne (Head, 1973). C'était là une raison souvent utilisée comme moyen de discrimination puisque, très souvent, cette expérience canadienne spécifique n'était pas essentielle à l'exécution des tâches. Who Gets the Work? (1985), de Henry et Ginzberg, a testé la race comme principale variable servant à refuser l'accès à un emploi. Ses résultats montrent clairement que le statut de minorité visible ou la race affectent négativement les chances d'embauche des candidats Noirs : en effet, les candidats Blancs se voient offrir un emploi trois fois plus souvent que les candidats Noirs. Les emplois évalués allaient des

emplois non-spécialisés, come les préposés aux stations d'essence, aux postes de cadre moyen, comme les gérants de commerce au détail. En outre, cette étude a montré qu'on traite les Noirs différemment des Blancs pendant le processus de la recherche d'emploi. Les Blanc sont traités comme des candidats ordinaires à un emploi alors que les Noirs sont souvent traités avec rudesse et qu'on leur refuse des gestes élémentaires de courtoisie comme l'offre d'un fauteuil, une plume permettant de remplir les formulaires de demande d'emploi ou encore une poignée de main. Cette étude montre aussi que la langue ou que l'accent étranger de l'anglais parlé des candidats constituait un obstacle à l'obtention d'une interviewe. D'autres facteurs nuisent à l'accès au marché du travail, par exemple les règles et procédures spécifiques qui régissent la dynamique du marché du travail interne comme les promotions et le recrutement de l'intérieur, de sorte que les candidats éventuels faisant partie de groupes minoritaires sont privés du droit de poser leur candidature aux postes offerts; l'utilisation de techniques de tri, par exemple exiger un niveau d'instruction qui n'est pas nécessairement lié aux exigences du travail; le recours à des tests et des entrevues qui n'ont à peu près rien à voir avec l'aptitude à accomplir la tâche envisagée (Jain, 1981).

B. Méthodes de recrutement

Les méthodes utilisées par les employeurs pour recruter du personnel ont été étudiées dans No Discrimination Here!, de Billingsley et Muszynski (1985). Leur étude portait sur 200 employeurs importants des secteurs privé et public. Elle montre que les employeurs peuvent utiliser les pratiques actuelles de gestion du personnel, y compris le recrutement, comme moyen de discrimination. Les auteurs ont réussi à établir qu'il existe une corrélation entre le haut degré de non formalité des méthodes de recrutement utilisées et la faible représentation des employés non blancs au sein de la main-d'oeuvre. Ainsi, dans les postes de la haute direction où l'on avait utilisé des techniques de recrutement non officielles, il n'y avait qu'un seul non-Blanc par opposition à cinq Blancs. Parmi les cadres moyens, 15 Blancs détenaient des postes de ce genre comparativement à neuf non-Blancs seulement. Les

procédures non formelles de recrutement incluent généralement le recrutement de bouche à oreille des employés existants ou la publicité dans des journaux peu susceptibles d'être lus par les membres des minorités visibles qui cherchent un emploi.

C. Différences de revenu et autres variables

Un certain nombre d'études ont examiné des variables spécifiques comme les différences de revenu, le taux de chômage, la répartition de la main-d'oeuvre et la mobilité ascendante des employés des groupes minoritaires. Par exemple, Marr a révélé que le taux de chômage des immigrés provenant du Tiers-Monde (y compris ceux qui venaient de pays non blancs) était presque deux fois plus important que celui d'autres immigrés (Marr, 1976). Le ministère de l'Emploi et de l'Immigration a révélé que les immigrés du Tiers-Monde connaissaient un taux de chômage plus élevé, gagnaient moins d'argent et étaient souvent incapables de trouver de l'emploi dans le domaine choisi. Cette étude a suivi les répondants sur une période de trois ans (Emploi et Immigration, 1974). Et, en 1976, le Social Planning Council de Toronto a rapporté que le taux de chômage chez les Indo-Pakistanais était le double de celui de la moyenne de cette année-là (Social Planning Council, 1976).

On a aussi souvent fait état des différences de revenu dans cette documentation. Dans l'étude la plus récente, Reitz et al ont révélé que le revenu des hommes antillais et portugais était inférieur d'environ 3 000 $ à celui des autres groupes. (Dans plusieurs groupes, les femmes gagnent beaucoup moins que les hommes du même groupe.) Les différences de revenu demeurent constantes entre les hommes et les femmes antillais et leurs contreparties canadiennes même si l'instruction, l'expérience de travail et la connaissance de la langue anglaise sont contrôlées. A Montréal, Locher rapporte qu'il existe des différences de revenu importantes entre les immigrés antillais et les autres anglophones (Locher, op.cit.). Antérieurement, Goldlust et Richmond ont fait état de différences de revenu semblables chez les Antillais et les Chinois par rapport aux autres groupes ethniques

(Goldlust et Richmond, 1973). Une étude d'un groupe spécifique, les gradués d'une M.B.A., a révélé que ceux d'entre eux qui faisaient partie d'un groupe de minorité visible gagnaient 3 000 $ de moins que leur contrepartie canadienne (Commission des droits de la personne de l'Ontario, 1983). Plus récemment, le rapport Abella sur l'équité en matière d'emploi a pu montrer, à partir des données du recensement de 1981, que les Noirs gagnent moins que les Blancs. La différence était de onze pour cent entre le revenu des hommes d'origine antillaise et celui de la moyenne nationale. Le taux de chômage chez les Noirs d'origine haïtienne du Québec était beaucoup plus élevé que celui de la moyenne provinciale de tous les hommes (Abella, 1983).

Richmond et Varma ont étudié les modèles de mobilité et ont révélé que les Européens et les Asiatiques sont mobiles dès la première génération, mais que certains groupes comme les Noirs avaient moins de succès dans leur ascension hiérarchique (Richmond et Varma, 1978). Plus tard, une autre étude a montré que la plupart des membres des groupes ethniques qui sont nés au Canada vivent une mobilité ascendante. On a prouvé cela en démontrant qu'il existait une différence de revenu entre les immigrés asiatiques de 35 à 44 ans par rapport à la génération suivante, née au Canada. En tant que groupe, les Noirs ne connaissent pas la même mobilité (Richmond et Kalbach, 1980).

Plusieurs études ont fait état du cloisonnement professionnel ou de la discrimination dans l'emploi. Reitz a révélé que les Italiens, les Portugais et les Antillais noirs avaient un faible statut et étaient sur-représentés dans les postes à salaire faibles. On a montré que dans les deux premiers cas, le bas niveau d'instruction était en cause, mais que ce n'était pas le cas pour les Antillais assez instruits. La discrimination raciale semble la cause la plus probable en ce cas (Reitz, Calzavara, Dasko, 1981). Plus récemment, le sondage des employeurs dans No Discrimination Here! a révélé l'existence d'un cloisonnement professionnel important (Billingsly et Muszynski, 1984). Les non Blancs sont sensiblement sur-représentés dans le secteur manufacturier, dans les services personnels et dans le secteur des soins de santé. Ils sont par ailleurs sensiblement sous-représentés dans les secteurs de l'éducation et de l'administration publique de la ville de

Toronto. Les femmes non blanches sont victimes de discrimination dans le travail de bureau, dans les services et dans les domaines liés à la santé, et sous-représentées dans le commerce de détail, les métiers, l'hospitalité et l'administration. À Montréal, on a fait état de discrimination dans l'emploi pour les Haïtiens. La majorité des immigrés récents d'origine haïtienne (par opposition à ceux qui sont arrivés au Québec au début des années 1960 et qui sont presque tous des professionnels) travaillent dans les secteurs manufacturiers comme l'industrie du vêtement, les services alimentaires et le travail domestique. Les femmes en particulier sont cloisonnées étroitement dans les emplois personnels et de service (Dejean, 1978). Les conditions de travail, les salaires et l'absence de syndicat sont caractéristiques des secteurs dans lesquels les travailleurs immigrés, y compris les minorités visibles, sont souvent employés. Le racisme aggrave donc le caractère déjà pauvre des ressources que les Haïtiens de Montréal ont à leur disposition.

D. L'aide aux entrepreneurs des groupes minoritaires

Certaines communautés minoritaires reconnaissent l'importance de l'entrepreneurship non seulement comme moyen de fournir des biens et des services à sa propre communauté, mais aussi comme moyen d'emploi à son propre compte. C'est là un des résultats de la discrimination dans l'emploi. L'étude que Poole a faite sur les entrepreneurs antillais de Toronto montre clairement que plusieurs boutiquiers ont été amenés au commerce de détail parce qu'on leur refusait de l'emploi partout ailleurs (Poole, 1979). Les études sur la communauté chinoise du Canada ont aussi fait état de la montée de ce phénomène dans les quartiers chinois. Bien qu'une étude de Rhyne sur un très petit échantillon d'entrepreneurs de Toronto n'ait fourni aucune preuve venant confirmer l'opinion que le racisme affecte la capacité des hommes d'affaires des groupes minoritaires à rassembler le capital nécessaire, d'autres témoignages concluent généralement que les membres des groupes minoritaires ont de la difficulté à obtenir du crédit, à trouver des fournisseurs et à établir un marché (Rhyne, 1983; Henry, 1983). Le gouvernement pense que le développement des affaires des groupes minoritaires

est essentiel pour combattre le chômage au sein de leur propre communauté. En outre, il faudrait examiner d'une manière plus détaillée la stimulation nécessaire à la mise en place de la base économique des collectivités faisant partie des minorités raciales si l'on veut établir des stratégies positives qui permettent à ces groupes de surmonter leurs handicaps économiques. Cet aspect de la vie des groupes minoritaires du Canada a fait l'objet de peu de recherches.

E. Le gouvernement comme employeur

Un des thèmes qui revenait souvent dans les mémoires communautaires présentés au Comité spécial sur "Les minorités visibles dans la société canadienne" L'Egalité ça presse!, 1984) était la sous-représentation des employés issus des minorités visibles au sein de la fonction publique, qu'elle soit fédérale, provinciale ou municipale. Depuis lors, le Conseil du Trésor a entrepris une étude de son effectif sous l'angle de la race. Bien que ces résultats n'aient pas encore été publiés, la rumeur veut que les données recueillies sont insuffisantes et incomplètes. En tout cas, les études sur l'emploi dans la fonction publique sont particulièrement importantes parce que plusieurs membres des minorités visibles pensent que le gouvernement doit prendre l'initiative dans l'embauche de ces minorités. D'autres organismes sous contrôle gouvernemental, comme les commissions, les conseils de direction et les agences, sont accusés de discrimination systémique. Certaines recommandations contenues dans le rapport du Comité soulignent cette sous-représentation, mais la plus grande difficulté est qu'il n'y a aucune banque de données à partir de laquelle travailler. La ville de Toronto a récemment effectué une étude de son personnel et a découvert que la main-d'oeuvre non blanche de la ville y est considérablement sous-représentée. L'étude ayant été refaite récemment, les chiffres relatifs à l'emploi des minorités visibles n'ont pas beaucoup changé depuis cinq ans (Equal Utilization Study, 1980, 1985). Il est évident que la recherche fait défaut dans ce domaine et il est urgent d'effectuer des études sur le secteur public.

F. Action positive et équité en matière d'emploi

Malgré la récente vague de protestations des employeurs canadiens contre les programmes d'action positive, cette politique n'est pas nouvelle. Dans son analyse du développement de l'action positive dans le sillage de la Commission sur le bilinguisme et le biculturalisme, Weinfield démontre ce fait (Weinfield, 1981). Le concept de l'action positive n'est pas très populaire auprès de la population en général et auprès du secteur privé en particulier. Des études de Complan et Schacter livrent suffisamment d'exemples de la confusion, des malentendus et des appréhensions que causent ce concept et sa mise en oeuvre (Complan Assoc., 1979; Schacter Assoc., 1982).

Un des problèmes de la mise en oeuvre des plans d'action positive dans le secteur public aussi bien que privé est le manque de bases de données. Il est nécessaire d'effectuer des études en vue de fournir ces données parce qu'elles affectent l'élaboration des stratégies d'équité en matière d'emploi. No Discrimination Here fournit des exemples de la résistance qu'offre la majorité des employeurs aux plans d'action positive même s'ils connaissent très peu de choses de cette stratégie quand on leur demande de la définir. La plupart des employeurs parlent vaguement d'un "système de contingentement", mais très peu peuvent fournir plus de détails. En général, il existe une résistance très forte à la mise en oeuvre de l'action positive dans le secteur privé. Au niveau gouvernemental, trois rapports récents, L'égalité, ça presse!, le rapport Abella (Égalité en matière d'emploi) et Égalité pour tous, fournissent des arguments très persuasifs en faveur de l'élaboration d'une stratégie globale de l'emploi pour le secteur public. Ces rapports ont finalement mené à un nouveau texte législatif, la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui exige une certaine mesure d'équité en matière d'emploi pour les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles.

G. Attitudes générales affectant l'emploi

Les études générales sur les minorités visibles du Canada soulignent presque toujours les difficultés qu'ont ces groupes à obtenir l'égalité d'accès dans

l'emploi. Toutes les études dans lesquelles des membres des minorités visibles sont interviewés notent que la discrimination dans l'emploi est souvent perçue comme un problème dans leur adaptation à notre pays. Certains secteurs d'emploi spécifiques sont parfois visés, comme dans le cas des chauffeurs de taxi haïtiens de Montréal dont les accusations de discrimination raciale ont entraîné des poursuites devant les tribunaux suite auxquelles les compagnies de taxi qui faisaient de la discrimination ont été mises à l'amende (Canadian Human Rights Advocate, 1984, Nov.-déc.). Les études faites sur les Noirs et les Antillais par Head, Ramcharan, Poole et d'autres; les études faites sur les Sud-Asiatiques par Ubale, Buchnigani et Indra, en 1986; sur les Haïtiens de Montréal (Dejean, Labelle, LaFerrière); et les nombreuses autres études faites récemment sur les Chinois, les Japonais et les Indochinois (Adelman, 1979; Lanphier, 1983) attestent toutes l'existence de problèmes en matière d'emploi. En outre, les recherches faites sur les préjugés des Canadiens majoritaires (voir ci-dessus) confirment qu'une partie importante de la population a des attitudes biaisées à l'égard des personnes non blanches. De tels sentiments négatifs ont évidemment une influence sur l'employabilité de plusieurs membres des groupes minoritaires.

H. Résumé des recherches qui s'imposent

Les recherches mentionnées ci-dessus donnent l'impression que beaucoup de recherches ont été consacrées aux variables liées à l'emploi. Cette impression est encore renforcée par la lecture de la revue qu'a faite Jain des nombreuses variables qui affectent la discrimination fondée sur la race et sur le sexe en matière d'emploi. Cette revue inclut également les politiques législatives et publiques qui tentent d'éliminer la discrimination dans l'emploi (Jain, 1981). Il faut cependant mentionner que plusieurs de ces études souffrent de problèmes méthodologiques et autres. Certaines ont eu recours aux données des recensements et, comme la race n'est toujours pas reconnue comme une variable du recensement, il est difficile d'isoler des groupes spécifiques. (Le nouveau recensement de 1986 est censé avoir inclus la race.) La catégorie "autres" est souvent utilisée pour faire la somme des

groupes, de sorte que les cas clairs sont difficiles à établir. Des études plus récentes ont eu recours à l'échantillonnage représentatif pour obtenir des données de première main au moyen d'entrevues. Ces données sont sans doute plus sûres que celles qui se fondent sur le recensement. En tout cas, les différences de revenu, la mobilité plus difficile et la discrimination vers les emplois à faible statut semblent claires. Il est cependant nécessaire d'effectuer des études au moyen du modèle longitudinal afin de voir si ces différences persistent dans le temps et d'une génération à l'autre. D'ailleurs, on ne voit pas toujours clairement si de telles différences résultent surtout de la race ou surtout de la classe. Il faut donc des études comportant des moyens de contrôle appliqués à chacun de ces facteurs. Il faudrait étudier soigneusement les problèmes que les entrepreneurs éventuels rencontrent auprès des gouvernements, des banques et des autres institutions importantes ainsi que le taux supérieur de faillite et le taux de croissance plus faible que connaissent ces entrepreneurs des groupes minoritaires. Il faut étudier en outre les modalités selon lesquelles les groupes minoritaires font appel à leurs propres ressources, les réseaux familiaux, par exemple.

Ce qui s'impose tout particulièrement, ce sont des études qui tirent profit des premières mesures, certes limitées mais tout de même réelles, qui ont commencé à être prises en vue de l'équité en matière d'emploi. Il s'est fait trop peu de travaux montrant effectivement comment les changements peuvent se réaliser et s'appliquer à la fois dans le secteur public et dans le secteur privé de l'emploi. Bien qu'il existe des modèles d'action positive - et que ces modèles puissent être modifiés pour répondre aux besoins de n'importe quelle société ou entreprise particulière - il reste encore à mettre au point l'application effective de ces mesures dans le temps, ce qui suppose que l'on change, ou du moins que l'on influence les attitudes tant des employeurs et des responsables que des employés existants. Il faut en outre créer des modèles de sensibilisation. Comment les stratégies de l'équité en matière d'emploi peuvent-elles être "vendues" aux établissements actuels de l'entreprise et du secteur public? Il faudrait accorder la priorité aux études qui explorent les moyens d'instruire et de sensibiliser les employeurs de manière à réduire la crainte de ceux-ci quant au système dit de

contingentement, à l'affaiblissement de leurs normes d'emploi et le reste. Il est important, si l'on veut influencer et améliorer les attitudes négatives, de réaliser des études et des modèles montrant que, à long terme, on peut réaliser une plus grande productivité et des profits plus considérables en assurant à tous l'égalité d'accès à l'emploi. Il faut aussi entreprendre des études des expériences déjà réalisées dans l'embauche et le recrutement du personnel faisant partie des groupes minoritaires, ce que Wien et ses collaborateurs ont déjà fait en Nouvelle-Écosse (1985).

Il faudra aussi réaliser dans le pays des études qui examinent et évaluent les programmes d'équité en matière d'emploi qui sont déjà en cours. De plus, il faudrait examiner attentivement les évaluations qui ont été faites des programmes d'action positive déjà appliqués aux États-Unis et susceptibles de faciliter la mise en place de programmes analogues au Canada.

Il semblerait à première vue qu'on connaît beaucoup de choses sur l'emploi et la situation minoritaire; pourtant l'examen qui vient d'être fait des écrits pertinents des chercheurs révèle des lacunes manifestes. Des recherches beaucoup plus poussées s'imposent, tout particulièrement en ce qui concerne la composition de la population active, la mobilité des employés non blancs et la manière dont on pourrait utiliser avec succès des stratégies de rattrapage telles que l'équité en matière d'emploi.

IV. Les relations interraciales et les médias

Les médias jouent un rôle essentiel dans la communication des messages, dans la transmission de l'information et, en général, dans la communication d'une image de la société dans son ensemble. Lorsque l'image présentée dans la programmation ou la publicité est l'image d'un Blanc, les minorités visibles et leurs défenseurs ont raison de s'alarmer. Les représentations faites auprès du Comité spécial sur les minorités visibles incluaient des appels spéciaux répétés en vue de rendre les médias plus représentatifs de la nature multiraciale de notre société. Cela est particulièrement important pour les nombreux enfants non blancs qui ne se voient jamais à la télévision. À titre de reconnaissance de ce problème, la Direction du multiculturalisme a convoqué une conférence sur les Minorités visibles et les médias en 1982, pendant laquelle des membres des médias, des agences de publicité et des chefs de communauté ont échangé des vues.

A. Minorités et publicité

Les recherches sur les médias et les relations interraciales ne sont pas nombreuses. L'étude effectuée par Elkin dès 1971 a montré que seulement 3,7 pour cent des messages publicitaires comptaient un comédien d'un groupe minoritaire, le plus souvent dans des plans de groupe ou des scènes de foules (Elkin, 1971). Une étude postérieure commanditée par le Conseil consultatif sur le multiculturalisme a révélé que seules 48 personnes issues des minorités visibles faisaient partie des 2 000 personnes paraissant dans les messages publicitaires. La majorité d'entre elles sont des enfants. Une étude des journaux et des périodiques a montré que la grande majorité des messages publicitaires ne contenaient que des Blancs. Une étude effectuée en 1982, toujours sur les messages publicitaires, a montré que seulement dix pour cent des plus de 600 messages visionnés montraient un comédien d'une minorité visible; encore une fois, la plupart étaient des enfants ou des personnes dans les scènes de foules. La publicité des périodiques révèle également une

prédominance des modèles blancs et lorsqu'un modèle d'une minorité visible est utilisé, son rôle est accessoire. La plupart des périodiques étudiés ont une distribution nationale et 5 seulement étaient publiés au Manitoba, dont trois comptaient des modèles d'une minorité visible dans seulement six pour cent de leurs réclames.

Une étude effectuée à Winnipeg sur l'influence des messages publicitaires sur les consommateurs a montré que les habitudes de consommation des gens ne sont en rien affectées par la présence de comédiens non blancs dans les messages publicitaires. Cette étude a été faite par la profession de publicitaire elle-même et a contribué à persuader les publicitaires de rendre leurs messages plus représentatifs (citée dans L'Égalité ça presse!, 1984). Une autre étude effectuée sous les auspices de la Direction du multiculturalisme traitait des attitudes du grand public, blanc et non blanc, à l'égard du recours à des comédiens des minorités visibles dans les messages télévisés. Grâce à une approche de l'évaluation assez sophistiquée, comprenant un questionnaire pré et post-test, l'étude a montré qu'il n'existe aucune différence dans les perceptions des répondants qui puisse être attribuée à la présence d'un comédien d'une minorité visible dans un message publicitaire. Cette étude a eu recours à un échantillonnage de cinq villes importantes du Canada. Ses conclusions révèlent aussi que les messages publicitaires préférés des deux groupes contenaient des personnages blancs et non blancs. La réaction aux messages publicitaires est contrôlée par d'autres facteurs que la race (Sec. d'État, 1982).

B. Programmation

L'étude de loin la plus exhaustive et, probablement, la seule traitant du contenu des programmes plutôt que des seuls messages publicitaires, a été effectuée par Granzberg à Winnipeg en 1982. Dans cette étude, 360 heures de programmation ont été analysées par deux juges selon un système de codage bien établi. Les programmes avaient été produits par la CBC, CTV et la chaîne américaine CBS et tous étaient présentés aux heures de grande cote d'écoute.

Leur analyse était centrée sur les fausses représentations, la discrimination et les stéréotypes. Une de leurs nombreuses conclusions est qu'on ne permet pas aux personnages des minorités visibles de connaître la "bonne vie" aussi souvent que les personnages blancs. Les conclusions générales sur la discrimination révèlent que les personnages moyens des minorités visibles sont plus jeunes que les autres personnages, qu'ils occupent des emplois moins rémunérateurs, qu'ils ont une moins grande stabilité maritale, qu'ils sont moins virils, moins héroïques et moins importants que les autres personnages. De tous les réseaux, c'est la CBS qui a obtenu la cote la plus basse, alors que les niveaux de programmation discriminatoire de la CBC étaient un peu plus faibles. Les stéréotypes constituent aussi un problème important et les Noirs étaient le plus souvent utilisés dans des rôles stéréotypés d'amuseurs et de domestiques alors que les Autochtones tenaient des rôles de guerriers (Granzberg, 1984).

Il est clair qu'il y a beaucoup à faire pour rendre la programmation et la publicité plus fidèles à la nature multiraciale de la société canadienne. Dans sa vue d'ensemble sur les questions relatives à la publicité dans les médias, Eng note que même lorsque les publicitaires ont le sentiment d'avoir beaucoup fait pour représenter des non Blancs, ils sont loin du compte. Dans un cas, un message publicitaire du gouvernement de l'Ontario, dans les 0,5 premières secondes du film, "on voit une Asiatique sortir d'une porte. L'image était si floue que les participants (ceux qui visionnaient les films) ont du repasser le film à plusieurs reprises et jouer à "trouver le non Blanc" avant de la découvrir. De telles antiquités de la part des publicitaires viennent donner une nouvelle signification au mot "symbolique" (Eng, 1984).

C. Les médias imprimés

La plus grande partie de la recherche traitant des médias a été faite sur la publicité de la télévision et des périodiques. Comme nous l'avons mentionné plus haut, la programmation n'a fait l'objet que d'une seule étude. De même, seules quelques études ont été consacrées au traitement des questions reliées

à la race dans les médias imprimés. Une étude récente sur le racisme dans le Toronto Sun, faite sous les auspices de l'Alliance urbaine contre le racisme, fait exception. L'analyse systématique du contenu de 200 articles, éditoriaux et chroniques faite au moyen d'un ensemble de catégories socio- psychologiques a révélé un modèle constant de racisme. Des exemples de stéréotypes négatifs, de négation de motifs, de recours aux mécanismes de défense et d'incitation réelle à la haine et à la violence sont légion dans les articles du Sun. On y retrouve aussi un modèle de démagogie comme dans cet exemple d'un éditorial intitulé "Notre Nuremberg" dans lequel l'auteur avance que "Toronto élabore graduellement son propre ensemble de lois racistes de Nuremberg" parce que "les autorités de la ville savent que le Maire veut les minorités visibles de sorte que l'auto-censure contre les Blancs commence". Cet exemple extrême d'incitation à la haine, qui utilise métaphoriquement un des pires exemples législatifs que l'histoire ait connu, était lié aux tentatives de la ville de Toronto d'appliquer l'égalité d'accès! Les conclusions générales de cette analyse du contenu sont qu'en fait, le Toronto Sun avait violé les libertés fondamentales et les responsabilités inhérentes à la presse écrite (Ginzberg, 1986). Une autre étude importante de la presse écrite a été faite par Indra qui a analysé, sur une période de dix ans, 4 000 articles parus dans les journaux de Vancouver au sujet de trois groupes ethniques (Indra, 1979).

On a également étudié le "journal national" (Globe and Mail) du Canada sur la question de l'immigration. L'analyse de 70 articles a révélé que 12 avaient un parti pris ou une tendance et on a jugé que plusieurs d'entre eux faisaient preuve d'un manque d'analyse en profondeur parce qu'ils n'utilisaient que les statistiques fournies par le gouvernement. On a également souligné des abus de langage tel le recours aux clichés et aux locutions stéréotypées comme les "vagues" de réfugiés, les "flots" d'immigrés, la nécessité de "détourner la marée" d'immigrés illégaux, "attirer par la ruse" les entrepreneurs au Canada, la façon qu'ont les immigrés et les réfugiés de "ruiner" et de "resquiller" le système et la "montée effrénée" du nombre de personnes qui immigrent dans notre pays (Ducharme, 1986). Et, enfin, dans une courte étude d'un autre aspect de la presse, Mouammar a analysé récemment le rôle de la caricature dans la communication de messages négatifs et stéréotypés. Dans une série de

caricatures décrivant des Arabes, l'auteur assimile l'influence négative de ces dessins aux caricatures antisémites qu'on trouvait dans la presse allemande pendant la période nazie (Mouammar, 1984).

On a également critiqué les médias pour l'absence de recrutement de personnel provenant des groupes minoritaires. Presque tout le personnel paraissant à l'écran, les journalistes, les lecteurs et autres, est blanc. Dans la région de Toronto, il n'y a que huit non Blancs qui, tous, viennent d'être embauchés après que des groupes de défense aient exercé des pressions considérables sur les médias. La CBC n'a formé que huit nouveaux apprentis, bien qu'elle ait reçu des milliers de candidatures de personnes faisant partie des minorités visibles. Un seul a été engagé par la suite. A ma connaissance, le Toronto Star est le seul média imprimé qui ait effectué une étude sociale de son personnel et qui ait promis une certaine mesure de recrutement d'action positive pour le nouveau personnel journalistique. Il est clair que le personnel des médias doit être plus représentatif de la société globale si ces derniers désirent être plus sensibles aux questions concernant les relations interraciales.

Notes de la quatrième section

1. En 1977, Rosenfield et Spina avaient déjà analysé la couverture faite par le Sun de l'immigration et des communautés ethniques. Ils ont aussi noté les partis pris excessifs de ce journal quant à un certain nombre de groupes ethniques et à l'ensemble de l'immigration. A Vancouver, Indra a analysé la presse écrite en se concentrant surtout sur les façons persistantes de décrire la communauté sud-asiatique en termes stéréotypés, créant ainsi un ensemble d'images fausses dans l'esprit des lecteurs (Indra, 1979).

V. Les relations interraciales et l'éducation

Le rôle de l'éducation dans la promotion de la tolérance va généralement de soi. On présume habituellement que plus les gens sont instruits, plus ils sont tolérants. Dans une certaine mesure, cette corrélation entre les niveaux d'instruction et la tolérance ressort des études examinées (voir la section sur les attitudes). Il est également important de souligner que le système scolaire de la maternelle à l'université - les institutions éducationnelles de notre société - joue un rôle essentiel dans la promotion, la modification et le développement des attitudes à l'égard d'une grande variété de personnes et, en particulier, à l'égard de celles issues de milieux culturels et raciaux différents de ceux de la majorité de la société. Les écoles font plus que diffuser des faits et de l'information - leur rôle comme influence sur les attitudes et comme sanction des comportements est essentiel dans une société qui se donne des valeurs telles le multiculturalisme et le pluralisme racial.

La plupart des chercheurs canadiens dans le domaine des relations interraciales, et surtout ceux qui ont produit des rapports pratiques comme Pitman, soulignent tous l'importance de modifier les caractéristiques du système scolaire afin de combattre le racisme. Les chefs des communautés ethniques croient aussi que les écoles doivent prendre l'initiative dans la création d'un environnement non raciste. Buchnigani a révélé que, placés devant plusieurs choix en vue d'améliorer leur situation dans la société, les chefs des communautés ethniques de Calgary ont choisi de fournir aux écoles de l'information sur les minorités visibles. L'auteur note que les communautés dont les membres souffrent le plus de la discrimination fondent de grands espoirs dans le pouvoir de l'instruction et du partage de l'information en vue de surmonter l'intolérance (Buchnigani, 1982). Malgré l'importance du sujet, très peu de recherches ont été faites sur l'éducation et les relations interraciales au Canada. Dans ce domaine, la plupart des chercheurs se fient aux études effectuées aux États-Unis et en Grande-Bretagne et il n'est pas

toujours facile de distinguer les études canadiennes de la majorité des études non canadiennes citées dans un article spécifique. On peut toutefois diviser la recherche faite ici en diverses sections :

A. Les changements d'attitude
B. Les préjugés dans les manuels : programme
C. Les études sur l'adaptation
D. Les mesures administratives : élaboration et application d'une politique sur les relations interraciales
E. Le rôle des universités.

A. Les changements d'attitude

Une des premières études à examiner les attitudes des enfants d'âge scolaire à l'égard des minorités ethniques a été faite par Adair et Rosenstock (1976). Ils ont découvert que les enfants de 12 à 15 ont des attitudes négatives très prononcées à l'égard des groupes des minorités visibles. Ils avaient une très forte impression que les nouveaux immigrés vivent de l'assistance publique, qu'ils viennent de pays pauvres et que les non Blancs en général arrivent dans notre pays en très grand nombre. Ils se plaignaient aussi des comportements des Antillais et des étudiants de l'Inde et du Pakistan. En fait, les étudiants croyaient aux mêmes stéréotypes et avaient le même genre de sentiments et d'attitudes négatifs à l'égard des minorités que l'échantillon adulte de la population.

Les résultats des études comme celles-ci indiquent qu'il est nécessaire de modifier les attitudes dans le milieu scolaire si on veut encourager la tolérance. Il est cependant extrêmement difficile de modifier ces attitudes. La documentation socio-psychologique générale sur cette question est confuse, contradictoire et non définitive. Mais des tentatives ont quand même été faites dans le but de modifier ces attitudes des enfants d'âge scolaire.

Même au sein de la population d'âge scolaire, un certain nombre d'études montrent que des techniques simples comme la diffusion d'information sur les autres groupes culturels et raciaux n'ont aucun effet sur les attitudes. Récemment, Ijaz a résumé les témoignages américains sur cette question (Ijaz, 1984). Il démontre clairement que l'augmentation isolée de l'information sur les autres personnes, sans la relier à des valeurs et à des sentiments fondamentaux, ne réussit pas à provoquer des attitudes plus positives. Kehoe dit à peu près la même chose (1984). D'autre part, les programmes éducatifs qui structurent l'information sur une culture ou un groupe spécifique de façon à faire ressortir les similitudes ont eu plus de succès. Travaillant avec des étudiants de huitième et de onzième année, à Toronto et à Vanvouver, Salyachivin a trouvé que, lorsqu'on fait ressortir les ressemblances positives et négatives avec notre groupe culturel, les étudiants en ressortaient avec des opinions un peu plus positives sur l'autre groupe (cité dans Ijaz). Kehoe et Hood ont noté le même effet chez des étudiants plus jeunes de cinquième et sixième années. Dans cette étude, les étudiants regardaient des films et étaient engagés dans diverses activités qui faisaient ressortir les similitudes positives entre les divers groupes du Canada d'aujourd'hui (Kehoe et Hood, 1984). En outre, lorsqu'on demandait aux étudiants de jouer le rôle des victimes de la discrimination, ils se faisaient une meilleure idée de ce que vit une victime. Par exemple, Kehoe et Rogers ont montré des gestes discriminatoires contre des membres de groupes défavorisés. On demandait ensuite aux étudiants s'ils seraient prêts à changer de place avec la personne la plus défavorisée dans cette situation. La plus grande empathie à l'égard de la victime amenait des attitudes plus positives à l'égard des membres de ce groupe culturel ou racial (Kehoe et Rogers, 1984).

L'étude de loin la plus ambitieuse entreprise au Canada sur le changement des attitudes à l'égard des minorités visibles a été effectuée par Ijaz. Il a travaillé avec des étudiants de cinquième et sixième années dont plusieurs avaient des attitudes très négatives à l'égard des Indiens. L'approche de cette étude était multidimensionnelle en cela que l'information fournie sur la culture indienne faisait ressortir les ressemblances entre ce groupe et la culture canadienne. De même, cette étude a eu recours aux arts comme

principal véhicule de l'enseignement plutôt qu'au style traditionnel académique. Une danseuse indienne était le principal enseignant. Elle enseignait la danse indienne et expliquait la signification des gestes et des mouvements aux étudiants. Elle comparait aussi les danses et les rituels des autres cultures. Elle a comparé, par exemple, les danses d'Action de grâce de l'Inde aux danses d'Action de grâce semblables d'autres cultures d'Amérique du nord. Elle encourageait aussi les étudiants à jouer le rôle d'Indiens dans diverses situations. Cette étude a permis aux étudiants d'apprendre une autre culture d'une façon innovatrice et pratique. On a évalué les attitudes au moyen d'un grand nombre de mesures avant et après le programme. Les résultats ont montré une nette amélioration des attitudes chez les étudiants blancs ayant participé au programme par rapport à ceux du groupe du contrôle qui n'y avaient pas participé. Trois mois après la fin du programme, ces attitudes plus positives pouvaient toujours être vérifiées (Ijaz, 1984).

Kehoe (1984) a résumé un certain nombre de programmes ayant pour but de produire un changement d'attitudes. Un des modèles appelé "Explorer les similitudes et les différences au moyen du film" s'étend sur une période de douze mois. Son but est d'explorer les similitudes et les différences entre les gens en général et entre les divers groupes ethniques vivant au Canada. On organise des projections de films et des discussions toutes les semaines. Son auteur affirme qu'après avoir évalué le programme, il a constaté des changements d'attitudes (1) (Toutefois, Kehoe critique sévèrement le mode d'évaluation utilisé).

Ces programmes, ainsi que d'autres, prétendent avoir eu un certain succès, mais les méthodes d'évaluation sont souvent bâclées. Dans certains cas, Kehoe note que les programmes n'ont pas été évalués convenablement et qu'aucune évaluation des besoins initiaux n'a été faite. Une évaluation en vue de révéler la mesure des attitudes et des sentiments négatifs de même que pour déterminer quels groupes de la communauté sont les plus sujets à la discrimination doit être faite avant qu'un programme d'amélioration puisse être mis en marche. En fait, cet auteur, un spécialiste reconnu dans le domaine de l'éducation multiculturelle, critique sévèrement les modèles

d'éducation multiculturelle produits dans les écoles canadiennes aujourd'hui. Certains sont fondés sur des principes théoriques incertains comme, par exemple, que l'enseignement à lui seul des autres cultures est salutair. D'autres ne sont pas fondés sur des évaluations suffisantes des situations éducationnelles et culturelles spécifiques.

B. Préjugés du matériel pédagogique

L'étude classique qui analyse les manuels quant à la race et au statut ethnique de même qu'à d'autres attitudes sociales et politiques a été publiée en 1971. Les auteurs ont rendu compte d'un ethnocentrisme, de stéréotypes, de préjugés et d'inexactitudes historiques et factuelles répandus dans les manuels d'études sociales utilisés par le système scolaire de l'Ontario (McDiarmid et Pratt, 1971). L'effet de cette étude a été tel que le ministère de l'Éducation de l'Ontario a adopté une politique de sélection des manuels beaucoup plus stricte. Les livres publiés après cette période contiennent beaucoup moins de préjugés et consacrent beaucoup plus de place aux groupes ethniques et raciaux. Des études semblables ont été effectuées par les commissions des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse et de la Saskatchewan et par la plupart des ministères de l'éducation des provinces. Le matériel pédagogique a été amélioré dans tout le pays. En Ontario, on a préparé un manuel spécial sur les lignes directrices à l'intention des auteurs des manuels (ministère de l'Éducation, 1980).

Dans une étude de suivi plus récente, Pratt a ré-examiné les manuels et constaté des améliorations importantes. Par exemple, la première étude avait montré que sept des dix qualificatifs utilisés pour les Autochtones étaient négatifs, alors que sept sont maintenant positifs. On avait relevé plus tôt le mot "sauvage" cinq fois dans chaque manuel. Dans l'échantillon ultérieur, il n'est plus utilisé que quatre fois et toujours dans une citation d'une autre source. (Pratt a également comparé la façon de traiter le Dr Norman Bethune dans les manuels plus vieux et plus récents et a constaté des changements importants. Un seul des manuels antérieurs mentionnait Bethune et

encore, brièvement, alors que les manuels postérieurs consacraient beaucoup de place à Bethune et à ses réalisations.) Bien qu'on ait pu constater des changements positifs dans l'évaluation des manuels, certains préjugés envers le sexe et l'âge sont toujours présents dans de nombreux manuels en usage dans la province. Pratt note que les auteurs des manuels font face à un dilemme en cela qu'ils produisent maintenant des manuels équitables pour les Noirs et les Autochtones, mais qu'ils doivent encore corriger le sexisme. Ils doivent maintenir un équilibre fragile entre l'équité, l'objectivité et l'exactitude, tout en évitant d'offenser l'un ou l'autre des nombreux groupes qui forment notre société (Pratt, 1984).

C. Études sur l'adaptation à l'école

Un certain nombre d'études ont été consacrées aux problèmes que rencontrent les enfants immigrés et non blancs dans les systèmes scolaires canadiens (Anderson et Grant, 1975). L'usage de quolibets, les graffitis raciaux, l'isolement et les assauts physiques sont les problèmes les plus fréquents auxquels les enfants non blancs doivent faire face. En outre, l'insensibilité des professeurs au milieu et au statut racial des étudiants constitue une source supplémentaire de stress pour ces enfants. Les enfants immigrés provenant de systèmes scolaires non canadiens et d'autres cultures en général ne connaissent pas les normes qui régissent les comportements scolaires dans les classes d'ici. Pour les enfants antillais, par exemple, les modèles culturels tels l'obéissance aux figures d'autorité, le silence à moins d'être directement interrogé et la difficulté à établir un contact visuel avec les figures d'autorité jouent contre la réussite de leur adaptation (Beserve, 1976). De tels modèles culturels sont souvent considérés comme des signes d'une capacité académique inférieure et ces étudiants sont souvent orientés vers les programmes de formation professionnelle.

Au Québec, les enfants haïtiens ont de la difficulté à s'adapter au système canadien. Tout d'abord, on assigne généralement aux nouveaux venus un niveau selon leur âge. Les Haïtiens venant des institutions scolaires inadéquates de ce pays, tout en étant d'un certain âge, ne sont pas nécessairement du niveau

scolaire approprié à cet âge. Ils sont rapidement refoulés dans les classes antérieures mais se retrouvent alors avec des enfants beaucoup plus jeunes qu'eux. En outre, on prend pour acquis que les enfants haïtiens parlent français, mais pour la plupart d'entre eux, le Créole est leur langue maternelle et leur connaissance de la langue française est douteuse. En plus des problèmes relatifs à l'âge et à la langue, les enfants haïtiens doivent faire face aux barrières racistes habituelles. Ils réagissent au racisme de leurs professeurs, de leurs camarades de classe et du personnel de l'école soit en devenant très passifs, soit en devenant morbidement agressifs ("agressivité morbide"), selon Pierre Jacques (1979). LaFerrière a effectué d'autres études sur l'identité et l'adaptation des enfants immigrés, y compris des enfants de minorités visibles (1980).(2)

D. Mesure administrative : élaborer et appliquer une politique de relations interraciales

Les conseils scolaires de tout le pays ont produit de nombreux rapports et études internes sur les multiples aspects complexes du système scolaire et de leur influence sur les immigrés non blancs et ne parlant pas l'anglais. Les conseils scolaires de Toronto, de North York et de Vancouver ont été des pionniers dans la création d'une politique de relations interraciales et dans son application. (À Montréal, la Commission des écoles catholiques de Montréal a produit une politique en vue d'aider les enfants immigrés à s'adapter à leur nouveau milieu scolaire.) Les politiques de ces conseils scolaires et d'autres comprennent des dispositions prévoyant la formation en cours d'emploi des enseignants et des administrateurs, le choix du matériel pédagogique reflétant les contributions de tous les groupes ethniques et qui ne décrit pas les minorités d'une façon négative ou stéréotypée, l'augmentation de l'enseignement multiculturel, l'établissement de méthodes d'identification et de réactions aux incidents racistes, l'évaluation psychologique, les tests d'intelligence pour les préjugés et, enfin, des punitions pour les étudiants et les enseignants qui font preuve de comportements racistes.

Bien que ces documents internes soient trop nombreux pour les mentionner tous ici, l'un d'entre eux ressort et doit être mentionné. Le comité des Relations raciales et ethniques du Conseil scolaire de North York a publié récemment un manuel sur la manière de régler les incidents racistes dans les écoles. Ces lignes directrices touchent l'éducation du niveau primaire au niveau universitaire et incluent des façons de reconnaître les incidents racistes, des façons de les désamorcer et d'autres guides pour aider les enseignants et les administrateurs à traiter le racisme dans les écoles (Conseil scolaire de North York, 1985). Bien que de nombreux conseils scolaires aient établi des lignes directrices et des politiques relatives aux relations interraciales dans les écoles, le principal problème demeure leur capacité à mettre en oeuvre leurs propres recommendations.

C'est Buchnigani qui a écrit le résumé de loin le plus complet des stratégies visant à combattre le racisme. Bien qu'il ne rende pas compte de la documentation ou qu'il ne fournisse pas de nouveaux matériaux de recherche, il souligne efficacement tous les problèmes importants auxquels les systèmes scolaires de notre pays doivent faire face (Buchnigani, 1984). L'article commence par une critique des éducateurs qui prétendent que l'enseignement des valeurs par rapport aux faits est trop difficile. Buchnigani suggère que l'intégration de nouvelles valeurs est sans doute supérieure à l'enseignement des faits. Il note que la plupart des interventions dans le domaine de l'éducation ont été faites à court terme et n'ont donc pas pu être évaluées convenablement. Il met en question l'hypothèse qui veut que les préjugés raciaux des enfants soient acquis de leurs parents et note que, souvent, les préjugés sont utilisés par des enfants angoissés qui cherchent ainsi à se rassurer. Il avertit que les stratégies ayant pour but d'éliminer l'intolérance chez les enfants du groupe majoritaire n'affectent pas négativement les enfants des groupes minoritaires. Et, enfin, il indique que les étudiants constituent le segment de la population ayant le moins de préjugés. L'auteur étudie ensuite des stratégies d'intervention à court terme et traite l'idée de contacts inter-raciaux et de l'enseignement direct et neutre des races par rapport à l'enseignement direct chargé de valeurs sur les races, aux techniques des rôles et autres techniques dramatiques

d'enseignement, à la modification directe des comportements et aux autres formes de modification des comportements, y compris le conditionnement classique. L'article s'achève sur l'énumération des manières d'améliorer le système éducatif afin d'amener la tolérance raciale. Il couvre les idées telles un meilleur matériel pédagogique, la discussion de différences humaines, l'élaboration de codes relatifs aux relations interraciales, la création de groupes de travail coopératif et une grande variété de techniques spécifiquement pédagogiques.

E. Le rôle des universités

L'article de Buchnigani et les autres cités plus haut traitent surtout de l'éducation aux niveaux primaire et secondaire. Le niveau supérieur d'éducation, l'université, n'a pas fait l'objet d'autant d'études que les autres. Cela est sans doute dû en partie à l'idée, qu'ont même les professeurs des universités, que l'université est au-dessus du racisme et que ses étudiants n'ont aucun préjugé dans leur poursuite d'une éducation supérieure. Dans les dernières années, cependant, un certain nombre d'universités ont commencé de se rendre compte que non seulement y a-t-il des racistes parmi leurs étudiants et même les professeurs, mais que l'université peut même être coupable de racisme systémique dans le recrutement de ses étudiants et de son personnel, dans son programme et dans son matériel pédagogique. Plusieurs incidents racistes sérieux se sont produits dans plusieurs universités ces dernières années et on doit se rappeler que la plus grave révolte étudiante du début des années 1970 qu'ait connue notre pays s'est produite à l'université Sir George Williams (maintenant Concordia). L'incident qui a déclenché un soulèvement important et des dommages matériels considérables s'est produit à partir d'une accusation de racisme faite par un groupe d'étudiants antillais contre un professeur de biologie. L'université de Dalhousie a effectué une étude de son personnel afin de déterminer leurs opinions sur la sous-représentation des minorités au sein du personnel (Buckley, et al, 1976). L'étude a conclu que des réformes structurelles fondamentales devaient être entreprises dans l'ensemble du système, parce que des changements à court terme en vue d'améliorer l'instruction des groupes

minoritaires, ou d'augmenter l'éducation du groupe majoritaire afin d'améliorer ses attitudes, ne peuvent être efficaces sans que des réformes structurelles fondamentales soient effectuées pour l'ensemble du système.

En 1985, l'université York a créé un comité de relations interraciales et ethniques suite à ses préoccupations relatives aux incidents raciaux, aux graffitis raciaux et à d'autres formes de racisme sur le campus. Le comité a rassemblé une quantité considérable de données, y compris des sondages auprès des étudiants, afin d'élaborer des recommandations qui, si elles étaient appliquées, créeraient un climat plus favorable de tolérance raciale et ethnique sur le campus. Ce comité a soumis récemment son rapport d'ensemble au Président de l'universtité. D'autres universités commencent aussi à se rendre compte que l'univers académique ne peut rester dans sa tour d'ivoire en s'appuyant sur l'hypothèse que le racisme n'existe que dans le monde extérieur.

L'examen des universités de l'est du pays révèle également qu'une proportion importante d'étudiants non blancs, des Noirs en particulier, ont des visas de séjour. (Dans les universités de l'Ouest, le plus grand pourcentage des étudiants non blancs qui ont des visas de séjour est constitué d'étudiants de Hong Kong.) Les étudiants noirs qui sont passés par le système primaire ou secondaire canadien sont en moins grand nombre que les immigrés récents ou les étudiants ayant un visa de séjour. Cela tient au processus de sélection des écoles secondaires qui prennent pour acquis que les étudiants noirs sont intellectuellement inférieurs (Conseil scolaire de North York, 1985). Par conséquent, plusieurs d'entre eux sont orientés vers le secteur technique et professionnel plutôt que vers le secteur académique. Le résultat global est non seulement qu'ils manquent d'une formation académique au niveau secondaire, mais plus sérieux encore, cette politique conclut qu'ils ne peuvent pas fréquenter l'université. Cette sélection bloque donc efficacement les chances de mobilité de la deuxième génération d'Antillais et d'autre immigrés noirs. La plupart des recherches sur la mobilité montrent généralement que le succès académique est essentiel à l'ascension hiérarchique du système. L'étude que Locher a faite des Antillais de Montréal montre précisément l'influence de l'instruction sur la mobilité. Il montre d'abord que les Antillais atteignent

le niveau universitaire dans une proportion de onze pour cent inférieure à celle des autres anglophones. Ses données révèlent ensuite que l'avantage de posséder un diplôme universitaire acquis à l'étranger (c'est-à-dire ailleurs que dans les Antilles) hausse les gens de "toute une classe Blishen" (en d'autres mots, cela augmente leur classement selon l'échelle de prestige professionnel Blishen). L'acquisition d'un diplôme réduit considérablement leur statut d'immigré et leur permet d'accéder à de meilleurs postes à un niveau plus égal à celui des autres anglophones. Ils peuvent ainsi occuper des postes dont le statut est supérieur, gagner plus d'argent et réduire les barrières structurelles créées par la discrimination (Locher, op.cit.). Si ces conclusions sont appliquées aux enfants des immigrés déjà au pays, il est clair qu'en les orientant vers un niveau inférieur, on leur refuse la chance de fréquenter l'université et un des moyens les plus importants de mobilité ascendante.

F. Résumé des recherches qui s'imposent

Il existe d'importants secteurs de la recherche en éducation qu'il faudrait développer et étendre. Par exemple, les études faites sur les changements d'attitude et sur les modèles qui en découlent montrent que les attitudes peuvent être modifiées dans une certaine mesure dans des situations précises et étroitement contrôlées. Dans le premier cas, il faudra réaliser beaucoup plus d'études montrant les succès réalisés dans l'entreprise de modifier les attitudes avant que des ressources rares soient consacrées à des programmes dispendieux. Un des principaux problèmes de l'étude d'Ijaz, par exemple, est que peu de conseils scolaires disposent des ressources nécessaires pour mettre ce programme sur pied à une grande échelle. Son usage est donc extrêmement limité. Toutes ces études font face à un autre problème important : l'amélioration supposée ne dure pas et, en particulier, ne se prolonge pas dans l'âge adulte. Il est clair qu'une étude longitudinale est essentielle pour vérifier d'une façon cohérente que les effets positifs durent. Dans quelle mesure ces effets persistent-ils dans l'âge adulte? Encore une fois, comme pour les études sur la mobilité des minorités visibles dans la structure

professionnelle, ces études longitudinales sont importantes pour juger de l'efficacité à long terme des programmes de changement d'attitude. Il est également important de souligner qu'elles ont été faites auprès des enfants. Il est presque impossible de modifier les attitudes des adultes, surtout sur des sujets délicats comme les préjugés envers les races et les minorités ethniques.

Comme on a pu le lire plus haut, bien des controverses marquent le domaine des changements d'attitude. Il faut mettre en question l'hypothèse même que les changements d'attitude, même si l'on suppose qu'il est possible de les réaliser chez les écoliers, va avoir pour résultat une amélioration importante de la dynamique des relations interraciales dans le système d'enseignement. Selon toute vraisemblance, la volonté de modifier le comportement produira d'une manière beaucoup plus efficace les résultats désirés. Les politiques des conseils scolaires qui créent des changement de comportement, qu'il s'agisse des modifications du matériel pédagogique ou de l'application de sanctions aux enseignants et aux élèves qui se révèlent coupables de comportement raciste, sont bien plus susceptibles, semble-t-il, de créer un milieu harmonieux dans les écoles. Le principal problème est que la plupart des travaux de recherche ont porté sur les attitudes et qu'on ne s'est pas intéressé suffisamment à l'utilisation des modèles de comportement pour l'étude ou la réalisation des changements.

De plus, au sein du système d'enseignement, on s'est appliqué surtout à créer et à appliquer l'enseignement multiculturel et les textes des chercheurs traduisent cette préoccupation. Si l'enseignement multiculturel sert à neutraliser le chauvinisme culturel, il n'offre pas toujours de solutions aux problèmes que crée le multiracisme. Une aide additionnelle sur le plan de l'enseignement n'offre pas non plus la réponse complète aux besoins des élèves défavorisés. Il faudra pousser les recherches pour montrer que les problèmes associés au racisme dans les écoles appellent bien davantage que le simple enseignement multiculturel ou même l'offre de programmes additionnels à l'intention des élèves provenant de régions défavorisées au point de vue de l'enseignement.

En dépit de ce qui semble une quantité importante de recherches faites dans le domaine de l'éducation et des relations interraciales, la plupart d'entre elles sont exploratoires et provisoires. Les études doivent être refaites dans d'autres systèmes et dans toutes les provinces. Une des tâches prioritaires de la recherche sera d'évaluer les attitudes des élèves dans le temps; il faudra aussi explorer davantage les complexités qui marquent la controverse opposant l'attitude au comportement. Le plus important, dans le domaine de la recherche sur l'enseignement, c'est peut-être la nécessité de trouver des moyens plus efficaces d'élaborer, de tester et d'évaluer des modèles d'enseignement antiracistes. La recherche et la politique fondées sur un modèle multiculturel, si elles sont utiles pour améliorer la compréhension entre cultures, ne sauraient s'appliquer aux questions et aux problèmes qui naissent du caractère multiracial de la population scolaire.

Notes de la cinquième section

1. Une autre étude de Kehoe et Echols étudie les effets de l'enseignement de cas de discrimination historique et contemporaine sur les étudiants de 11^{e} et 12^{e} années à Vancouver. L'hypothèse mise à l'essai était que l'enseignement de la discrimination produirait des attitudes positives envers ceux qui en font l'objet. Au contraire, les étudiants pensent que la solution aux problèmes de discrimination consisterait à interdire à ces gens l'entrée au Canada. Ils ont aussi exprimé l'idée que peut-être les victimes de discrimination, des Chinois, des Indiens et des Japonais en l'occurrence, méritaient leur sort. Par conséquent, l'enseignement de la discrimination a produit une dichotomie "nous-eux" plutôt que de produire de la sympathie pour les victimes de discrimination (Kehoe et Echols, 1983). Un autre programme appelé SPEDS - Société pour la prévention et l'élimination des préjugés et des stéréotypes - a été élaboré à Calgary. Il a été conçu pour permettre aux étudiants de comprendre les différences individuelles. On insistait sur des sujets tels que le moi, la famille, le milieu ethnique propre et celui des autres et une variété de groupes ethniques et religieux. L'évaluation de ce programme indique qu'il a atteint ses buts puisque les enfants sont devenus conscients des préjugés et des stéréotypes.

2. Une autre préoccupation des étudiants minoritaires est que les programmes d'orientation courants ne répondent pas à leurs besoins particuliers. Le taux d'abandon et de chômage des jeunes non-Blancs de Toronto est beaucoup plus élevé que celui des jeunes Blancs. Le plus souvent, le système ne répond pas à leurs besoins relatifs au plan de carrière et à l'orientation professionnelle (Tinglen, 1984).

   Un autre problème du domaine de l'éducation est la nécessité d'évaluer les capacités des étudiants provenant d'autres pays. Il est clair qu'il est difficile d'évaluer les relevés de notes que ces étudiants apportent avec eux. En outre, l'élaboration de tests et de mesures équitables en vue de réaliser une telle évaluation crée des problèmes aux éducateurs, comme Samuda l'a démontré récemment (1984).

VI. La police et les relations interraciales

A. Relations police-minorités

Les relations entre la police et les communautés non blanches sont faites de tensions et de fréquents conflits. En fait, les membres des minorités visibles se plaignent souvent de harcèlement et de brutalité policiers. Ces plaintes vont des accusations de brutalité, comme les voies de fait dans les postes de police, au harcèlement quotidien. Dans cette dernière catégorie, les Noirs en particulier disent que les policiers les arrêtent souvent lorsqu'ils conduisent leur voiture, surtout si celle-ci est neuve. Radford a produit une revue de ces plaintes (1985). Il note de plus qu'il y a plusieurs sujets clés de malentendus entre la police et les communautés minoritaires. Par exemple, les immigrés récents ne comprennent pas le rôle que la police joue dans certaines situations dans notre pays; certaines minorités, comme les Chinois, ne font presque jamais appel à la police; d'autres, comme les Vietnamiens, tiennent que la police a droit de vie et de mort sur les individus. Les nombreuses plaintes portées contre la police par les minorités ont entraîné des tentatives importantes d'améliorer la qualité des services policiers dans les milieux urbains, mais chose intéressante, très peu de recherches ont été effectuées sur cette question et sur les questions relatives à la police.

Dans le Toronto métropolitain, au niveau communautaire, le Conseil sur les relations interraciales et la police siège depuis plusieurs années. Il a pour but général d'améliorer les communications entre la police et les groupes minoritaires. Ce conseil est composé de membres de la communauté et de policiers. De plus, un autre groupe qui se fait appeler "The Greater Toronto Region Working Group on Policing in Multicultural and Multiracial Urban Communities" est aussi composé de membres de la communauté et de policiers. Ce groupe a été formé à la suite d'un symposium, tenu à Vancouver en 1984, qui faisait la promotion de la création de groupes communautaires policiers locaux.

Des groupes semblables ont été créés à Vancouver et à Ottawa. Dans les deux villes, le "Police Intercultural Education Pilot Project" a été créé avec le mandat très large d'améliorer les communications et les relations entre la police et la communauté dans plusieurs secteurs clés. Les participants étaient formés au moyen d'ateliers. Dans une évaluation de ce projet effectuée par Ungerleider et Echols, on avait atteint dans une certaine mesure les buts fixés : améliorer la compréhension des diversités culturelles et la sensibilité à ces dernières. On a aussi réussi à améliorer quelque peu les relations entre la communauté et la police. Les attitudes n'ont pas été modifiées et certains autres buts du projet n'ont pas été atteints (1985).

On doit dire ici que dans l'une des rares études faites sur la police, on conclut que les relations entre les communautés ethniques d'Ottawa et la police de cette ville sont bonnes (Forcese et al., 1979).

B. Procédures de plainte

Outre ces efforts communautaires, l'Ontario a fait une intervention législative d'importance en adoptant la Loi 68, la Metropolitan Police Force Complaints Act, en 1981. Cette loi prévoyait la création de l'Office of Public Complaints Commissioner et la nomination de Sydney Linden à titre de Commissaire. Cet organisme a été créé pour recevoir et régler les plaintes portées contre la police. Dans une revue de ce bureau, trois ans plus tard, Wainberg note que le taux de succès est très faible et qu'aucune explication n'est donnée du fait que seulement 3,8% de toutes les plaintes ont eu pour résultat que des agents ont fait l'objet de mesures disciplinaires. De plus, très peu de cas ont été entendus par la Commission des plaintes policières et les sanctions étaient très légères. Cette étude conclut que ce nouveau mécanisme de recours, créé suite à l'adoption de la Loi 68, a très peu contribué à améliorer les relations police-communauté en Ontario (Wainberg, 1985).

C. Recrutement

Un des principaux problèmes de ce secteur est que les services policiers de notre pays comptent très peu d'agents provenant des groupes minoritaires. La police métropolitaine de Toronto a créé une escouade ethnique composée d'agents provenant de plusieurs milieux ethniques et raciaux, mais même dans ce cas, seulement 2,7% de la force constabulaire est composée de membres des groupes minoritaires. A Calgary et Edmonton, 2% et 1,7% de la force constabulaire proviennent de groupes minoritaires alors que Vancouver n'en compte que 2% (cité dans L'égalité ça presse). La majorité de ces agents sont des constables ou occupent des postes du niveau d'entrée. La police a toujours maintenu qu'elle a peu de succès à recruter des candidats des minorités visibles et les groupes minoritaires sont d'avis que, si un des leurs se joint au corps policier, il est un "vendu". Dans certains groupes comme les nouveaux arrivants du Vietnam, on perçoit les agents comme ayant des pouvoirs démesurés. Par conséquent, la question du recrutement est devenue une priorité (Jain, 1986). A Toronto, les services de la police ont fait appel à la maison Touche Ross pour faire enquête sur les problèmes de recrutement. Et très récemment, suite en partie à ce rapport, le Greater Toronto Region Working Group, que nous avons déjà mentionné, a publié un rapport très complet en vue de créer des lignes directrices pour le "Recrutement et la sélection d'agents de police issus des minorités visibles au Canada" (The Greater Toronto Region Working Group on Policing..., 1986). Les lignes directrices pour le recrutement sont si larges et s'étendent dans un si grand nombre de directions que le rapport, avec certaines révisions, pourrait être utilisé dans un grand nombre de situations d'emploi.

Une autre préoccupation liée à la question des relations police-communauté est la formation en multiculturalisme et dans les relations interraciales en particulier. L'ignorance au sujet des autres cultures ainsi que l'insensibilité de la police à ces questions, y compris, bien sûr, le racisme déclaré de certains membres des corps policiers, ont amené des tentatives en vue d'améliorer la formation des agents et des recrues dans ces secteurs. Le rapport Gerstein, produit pour la police de Toronto, a suggéré des moyens

d'enrichir le programme des académies policières. La plupart des observateurs communautaires pensent qu'on ne fait pas assez pour fournir aux agents une formation avant et pendant l'emploi (Gerstein, 1980).

D. Administration de la justice

L'ensemble du système de l'administration de la justice est lié au secteur de la police. Le rôle du système légal et des relations interraciales n'a pas non plus fait l'objet de beaucoup de recherches et on ne peut donc pas en dire grand-chose en ce moment. Plusieurs cas de prétendu racisme de la part des juges viennent de faire les manchettes et l'un d'eux, en Nouvelle-Écosse, a retenu l'attention de tout le pays. Des témoignages subjectifs, des conversations avec des avocats et des procureurs laissent croire qu'il existe un certain degré de racisme chez les juges et au sein de la profession d'avocat. A ma connaissance, aucune recherche n'a été faite pour étayer ces témoignages. On peut donc conclure sans crainte de se tromper que les nombreux aspects de l'administration de la loi et de la justice, de même que leur influence sur les minorités visibles, devraient être des priorités quant aux subventions de recherche. Et, enfin, une institution de ce secteur, le système pénitencier, n'a fait l'objet d'aucune recherche. La rumeur veut que les Noirs soient sur-représentés au sein de la population des pénitenciers, tout comme les Autochtones. On prétend aussi qu'il y a de sérieux problèmes raciaux au sein du système pénitencier, mais en l'absence de toute documentation de recherche, on ne peut pas explorer systématiquement ces questions.

On s'est beaucoup penché sur les relations entre la police et la communauté, mais on n'a fait aucune recherche systématique sur les aspects multiples et variés de cette relation complexe. Les programmes en cours dans beaucoup de municipalités ne sont pas évalués convenablement, de sorte que leur efficacité est douteuse.

VII. Autres secteurs institutionnels

Il y a plusieurs autres institutions de la société canadienne contemporaine dans lesquelles les relations raciales sont importantes quant au nombre croissant de personnes non blanches qui tentent d'y participer. Celles-ci incluent le logement, les services sociaux, l'immigration et l'organisation politique. En même temps, ces secteurs soulèvent la question générale de savoir quel rôle joue l'État dans la protection des minorités. Peu de recherches substantielles ont été faites sur la participation des non Blancs à ces institutions; de même, le rôle de l'État a été très peu examiné. A un point de vue plus général, le gouvernement a toutefois reconnu les préoccupations des minorités visibles. Plusieurs rapports de politique et plusieurs commissions se sont penchés récemment sur ces questions et on en trouvera un résumé à la fin de la présente section.

A. Logement

Dans le domaine du logement, par exemple, aucune recherche systématique n'a été faite et les études sur la discrimination dans le logement font particulièrement défaut. Le rapport de Quann (1979) ne fait qu'énumérer les problèmes éventuels de ce secteur et fournit très peu de données. Une étude importante, qui n'analyse pas la discrimination et se fie aux rapports des victimes, a été faite en 1980-1981 à Montréal pour le Mouvement pour combattre le racisme. On a interrogé un échantillon d'immigrés noirs et d'autres minorités visibles, vivant dans deux sections de la ville choisies au moyen des secteurs de recensement, sur leurs expériences relatives à la discrimination raciale dans le logement. Vingt-deux pour cent des répondants ont dit avoir vécu des expériences de discrimination et plusieurs autres avaient eu connaissance des expériences d'autres personnes. Plus des trois quarts s'étaient déjà fait dire que l'appartement venait "d'être loué". Les auteurs concluent que la discrimination raciale dans le logement est grave à Montréal et qu'elle viole clairement les droits civils et de la personne des

victimes. Ils déclarent aussi qu'il ne s'agit pas là d'un problème temporaire qui disparaîtra à mesure que les groupes apprendront à se connaître. La discrimination dans le logement est en hausse et cela est en grande partie imputable à l'incapacité des membres des minorités visibles de choisir librement leurs conditions de vie (Teitelbaum et Bérubé, 1983).

Les plaintes relatives au logement constituent une partie importante des cas traités par les commissions des droits de la personne et, pourtant, la majorité des gens à qui on a refusé l'accès à un logement ne porte pas plainte auprès des diverses commissions. Plusieurs des victimes de discrimination dans le logement connaissent mal la loi sur les droits de la personne et ignorent l'existence des commissions des droits de la personne. Plusieurs personnes ne savent pas comment porter plainte et, si elles le savent, elles pensent que les procédures sont trop compliquées et prennent trop de temps pour les piètres résultats obtenus. Comme les victimes de la discrimination viennent souvent de pays qui n'ont aucune loi sur les droits de la personne et qui connaissent mal le français ou l'anglais, porter plainte est sans soute la dernière chose à laquelle elles pensent. Mais le pire est que la plupart de ces victimes ne savent sans doute pas qu'elles ont fait l'objet de discrimination. Lorsqu'on interroge les membres des minorités visibles sur leurs problèmes, le logement n'est pas un des plus importants, surtout parce qu'ils ne sont pas conscients de l'ampleur de ce problème (The Star, Minority Reports, 1986). Cela est particulièrement vrai lorsque le seul contact avec le propriétaire s'est fait par téléphone. Le candidat ne saura qu'il a fait l'objet d'une discrimination que si le comportement du propriétaire était suspect ou si l'appartement fait l'objet d'une nouvelle annonce. En général, la discrimination dans le logement est très subtile et plusieurs pratiques discriminatoires sont dissimulées et peuvent passer inaperçues.

La méthodologie des tests sur le terrain, selon laquelle des candidats appariés font une demande d'emploi ou de logement, a été utilisée avec beaucoup de succès dans un projet de discrimination dans l'emploi mené à Toronto, l'an dernier. Toujours à Toronto, un projet pilote ayant recours à la même méthodologie est présentement en marche pour la discrimination dans le

logement. Bien qu'un faible nombre de cas ait été testé jusqu'ici, les résultats préliminaires indiquent déjà que la discrimination dans le logement est très importante. Mais plus important encore, cette méthodologie révèle que, pour la plupart, les candidats non Blancs ne soupçonneraient même pas qu'ils ont été victimes de discrimination. Lorsque les propriétaires ou les agents de location sont aimables et courtois, mais qu'ils disent qu'il n'y a aucun appartement libre, le candidat les croit parce qu'il est au courant du très faible taux de vacances dans cette ville. Ce n'est que lorsqu'un candidat Blanc parle à la même personne ressource et est informé qu'il y aura un appartement libre dans un mois, qu'on lui remet un formulaire de demande à remplir, qu'il est prié de téléphoner de nouveau dans une semaine, ou encore qu'on lui donne un taux de location plus bas pour le même appartement, qu'il est clair qu'il y a eu discrimination. Cette étude n'est pas encore terminée et, en fait, n'a pas encore bénéficié d'une subvention, mais elle démontrera sans doute que la discrimination dans le logement est importante.

De toute évidence, il devrait se faire dans chaque province des études sur l'étendue de la discrimination. En outre, on devrait faire des études spécifiques sur les propriétaires et les agents de location pour savoir pourquoi il y a de la discrimination dans le logement. Dans une étude faite des documents de la commission des droits de la personne, Quann note que deux genres de préjugés mènent à la discrimination dans le logement. Dans le premier cas, les propriétaires peuvent avoir des idées préconçues négatives à l'égard de certains groupes et croire que ces personnes seront de mauvais locataires. Il arrive que le propriétaire n'ait jamais eu de contacts avec les membres de ce groupe à titre de locateur, mais qu'il croit aux stéréotypes, ou alors il a eu une mauvaise expérience avec un membre de ce groupe minoritaire et il conclut que tous les membres de ce groupe sont pareils. Un autre genre de préjugés veut que les propriétaires refusent l'accès parce que les locataires actuels ont des préjugés et menaceraient de déménager si on permettait aux membres de groupes minoritaires particuliers d'emménager dans le même immeuble.

Dans les secteurs de l'achat de propriétés, aucune recherche sérieuse n'a été effectuée sur les politiques des compagnies immobilières ou sur les pratiques des agents d'immeuble. Les acheteurs faisant partie des groupes minoritaires soupçonnent, par exemple, que certains agents d'immeuble utilisent des techniques de sélection qui leur sont défavorables, mais pas toujours à la demande des vendeurs. Il arrive qu'on montre certains secteurs de la ville et non d'autres aux acheteurs non blancs. Certaines compagnies ont pour politique d'accepter les demandes discriminatoires des vendeurs. Il est essentiel de rassembler une documentation de recherche sur une gamme variée de questions relatives aux attitudes et aux pratiques des agents de location, des propriétaires et des agents d'immeuble ainsi que des pratiques des compagnies immobilières.

B. Immigration

Plusieurs études et analyses des politiques d'immigration du Canada ont été faites au long des années. Le travail de Palmer, Hawkins, Richmond et d'autres est bien connu (1975; 1972; 1974). De plus, les attitudes face à l'immigration ont aussi été examinées, comme nous l'avons déjà mentionné. Aucune recherche n'a cependant été faite sur l'effet direct du racisme sur l'immigration et vice versa. La documentation dans ce domaine compte plusieurs lacunes. Un des problèmes les plus évidents est l'absence de formation et l'insensibilité des agents d'immigration dans notre pays, aux points d'entrée, et dans les pays du Tiers Monde. Les immigrants se plaignent souvent du traitement infligé par des agents durs et mal formés, sinon ouvertement bigots. Il semble que la recherche appliquée fasse défaut dans ce domaine, même si le ministère de l'Immigration s'est déjà penché sur ces problèmes. On laisse une certaine latitude aux agents de l'immigration dans l'application de la loi comme, par exemple, dans la manière d'allouer les points pour les caractéristiques personnelles des immigrants potentiels (l'immigrant potentiel peut obtenir jusqu'à 10 points pour sa personnalité, en plus des points acquis pour ses compétences linguistiques, sa formation professionnelle, son instruction et ainsi de suite). Il est nécessaire

d'effectuer des études sur la façon de travailler des agents de l'immigration avec les immigrants potentiels, afin d'évaluer avec précision le mode de fonctionnement du système actuel. Dans le secteur de l'immigration, ce ne sont pas les études sur les sentiments de la population face aux immigrés ni les études sur l'adaptation des immigrés qui manquent, mais bien une recherche sur le fonctionnement du système de l'immigration, y compris son personnel, sur le terrain. Il faudra en outre examiner la discrimination institutionnalisée à l'égard du pays d'origine, surtout en ce qui concerne la politique appliquée aux réfugiés, car il importe de préciser les critères qui servent à déterminer quels sont les pays qui sont susceptibles de produire des réfugiés.

C. Services sociaux

Head a publié deux études qui traitent des services sociaux à Toronto. Dans la première, il a fait un sondage auprès de plusieurs populations d'immigrés et a trouvé que la plupart d'entre eux disent avoir besoin d'aide pour trouver un emploi, un logement, une école et ainsi de suite. La plupart d'entre eux reçoivent cette aide d'amis ou de parents plutôt que des agences de services sociaux. Ils jugeaient que la gamme et la portée des agences communautaires étaient insuffisantes pour répondre aux besoins des immigrés, surtout au sein des groupes de minorités visibles qui déclarent que la discrimination est un de leurs principaux problèmes faisant obstacle à leur capacité de s'adapter a la société canadienne (Head, 1981). Dans son deuxième rapport, Head traitait précisément des travailleurs de la santé. Ses conclusions révèlent que les infirmières noires sont sous-représentées dans les postes de surveillance, font face à plus de mesures disciplinaires que les infirmières blanches et n'ont pas un accès égal aux ressources (Head, 1985). Il est clair que la prestation des services de santé est importante pour les minorités visibles et les autres groupes d'immigrés. La recherche sur la formation des travailleurs de la santé et sur la manière de dispenser les soins de santé doit être soigneusement évaluée, surtout pour ce qui est de la nécessité de modifier le système hospitalier afin de l'adapter à la clientèle et au personnel qui

changent. Des études, subventionnées par le gouvernement et portant sur les services d'adaptation des immigrés, ont aussi été menées, mais elles ne traitent pas spécifiquement des questions reliées à la race.

D. Participation politique

Il est généralement reconnu que le vote des groupes ethniques joue maintenant un rôle très important dans le succès ou l'échec de tout parti politique actif au Canada. Le vote des groupes ethniques est particulièrement sensible dans les circonscriptions urbaines comme Toronto où jusqu'à six sièges dépendent des électeurs des groupes ethniques. Bien que certaines communautés ethniques plus importantes, comme les Italiens, soient passés maîtres dans l'art de trouver le bon candidat, dont certains ont été élus, les groupes de minorités visibles ont fait très peu de progrès jusqu'ici dans leur représentation politique. Il y a plusieurs raisons à cela, dont l'une des plus importantes est le fait que ces groupes ne sont au Canada que depuis peu de temps. Certains groupes, comme les Antillais, ne sont pas assez organisés pour appuyer une action politique concertée. D'autres, comme les Indo-Pakistanais, ne semblent pas particulièrement intéressés à l'action politique. L'absence de concentration résidentielle joue aussi contre l'action politique puisque peu de circonscriptions comptent un nombre suffisant de Noirs ou d'Indo-Pakistanais pour élire un candidat particulier (il semble cependant que, récemment, la concentration résidentielle augmente pour ces groupes. Mais il ne s'est pas formé dans les villes canadiennes de ces guettos qui existent dans des villes des États-Unis, où un secteur donné est composé exclusivement de résidents minoritaires qui peuvent, par conséquent, élire un des leurs.)

L'absence de représentation politique des membres des minorités visibles est évidente. L'Ontario compte un député provincial qui est aussi ministre du Cabinet; la Colombie-Britannique et le Québec en ont un chacun et il y en a un à la Chambre des communes et un au Sénat. Il est particulièrement frappant pour les enfants des minorités visibles de voir que les législatures provinciales et fédérale ne comptent que des représentants blancs.

Une quantité considérable de recherche doit être faite. Il faut explorer les facteurs responsables de la faible participation des groupes minoritaires, faire des études sur la façon de modifier les structures politiques traditionnelles afin d'augmenter le recrutement et la participation des groupes minoritaires, trouver des moyens plus efficaces pour l'organisation politique communautaire et étudier la gamme des autres facteurs pertinents à la participation politique. Certains essais de Minorities and the Canadian State (Nevite et Kornberg, 1985) traitent de ces questions, mais il faut entreprendre plus d'études de ce genre.

E. Le rôle de l'État dans la protection des minorités

Un domaine de recherche extrêmement intéressant et qui a été négligé jusqu'ici a trait au rôle de l'État. Quelles institutions gouvernementales ont été créées dans le but précis de protéger les minorités? Quelles lois ont été adoptées récemment dans ce but et dans quelle mesure le gouvernement a-t-il pu fournir efficacement sécurité et satisfaction aux membres des groupes minoritaires? Une des améliorations évidentes a été la mise en oeuvre de l'article 15 de la Charte des droits et libertés. L'influence de la Charte a été étudiée par le comité Boyer qui a récemment publié son rapport Égalité pour tous. Une autre loi, la Loi sur l'équité en matière d'emploi, établit le principe de l'équité en matière d'emploi, mais sa mise en oeuvre doit être suivie de très près. Très peu de recherche a été faite sur la relation entre l'État et les groupes minoritaires, en dehors du travail publié récemment par Nevite et Kornberg (1985). Kallen offre une vue d'ensemble plus générale des relations ethniques et du domaine des droits de la personne (1982).

Les commissions des droits de la personne constituent les principales institutions gouvernementales établies dans le but de protéger les minorités. Les revues du travail de ces agences sont généralement internes et ne sont pas publiées, mais la commission fédérale a récemment fait l'objet de deux études. Comme la Commission commandite la présente conférence, ces études devraient être examinées ici même si les deux présentent des critiques de certains aspects du travail de la Commission.

Une de ces études examine la Commission en vue d'expliquer pourquoi certaines plaintes fondées sur la race sont rejetées plus souvent que celles fondées sur le sexe ou les déficiences physiques. L'étude a examiné 184 cas et a conclu que la Commission a recours à deux procédures d'enquête différentes. On utilise l'analyse "comparative" pour le sexe et les autres questions; cette analyse implique l'évaluation de l'organisation du mis en cause et la documentation est essentielle. L'analyse "séquentielle", d'autre part, sert dans les cas de discrimination raciale et implique les incidents décrits par le plaignant de même que la réponse de l'organisation à cette plainte (non publiée). Dans une autre étude, Reeves et Frideres ont étudié le même problème et en sont venus à la conclusion qu'il y a des différences dans la manière de traiter les plaintes selon les motifs invoqués (1985). Les cas impliquant la race tendent à être réglés au fur et à mesure. On évite généralement de parler de discrimination et, souvent, on parle plutôt de conflits personnels. Les cas impliquant d'autres motifs étaient plus directement fondés sur les faits. Les auteurs admettent qu'il est beaucoup plus difficile d'étayer une plainte de discrimination raciale que celles fondées sur le sexe ou la déficience physique. Ils suggèrent aussi que les grosses corporations, conscientes que la Commission a besoin d'étayer les faits, prennent avantage de leur position pour obtenir de la Commission des interprétations favorables de la loi. Les deux études, de même que les témoignages subjectifs des personnes familières avec le travail de la Commission, attirent l'attention sur le fait que la Commission doit examiner ses politiques, ses structures et ses procédures pour les cas reliés à la discrimination raciale.

De plus, il est nécessaire de faire plus d'études sur l'influence de la Charte et sur les codes des droits de la personne en particulier. Combien de succès ont-ils dans la défense des droits des minorités? Dans quelle mesure les membres des groupes minoritaires ont-ils accès à ces instruments d'État? Et, enfin, quels moyens le gouvernement a-t-il, en plus de la loi, pour exercer une influence sur le secteur privé et sur les comportements des gens en général? Certaines de ces questions ont été soulevées dans divers importants documents gouvernementaux.

F. Les relations interraciales dans les rapports gouvernementaux

Divers organismes gouvernementaux ont publié récemment des rapports importants sur les relations interraciales, le racisme et les problèmes de discrimination. Les groupes et comités chargés de produire ces rapports n'ont pas réalisé de travaux de recherche originaux, mais leurs évaluations d'ensemble et leurs recommandations font que ces rapports constituent désormais une partie importante de la documentation.

Parmi les plus importants, il faut compter les deux rapports qui sont à l'origine de l'adoption de la nouvelle législation. Il s'agit du rapport de la Commission Abella, Égalité en matière d'emploi et du rapport du Comité spécial sur les minorités visibles dans la société canadienne, L'égalité ça presse. Le comité a été créé en 1983 et il a entendu et reçu des mémoires de centaines de groupes et personnes de toutes les parties du pays. Ses membres se sont aussi rendus dans plusieurs de régions du pays pour y entendre des témoignages. Son rapport, publié l'année suivante, pose d'abord comme hypothèse que le racisme et la discrimination sont bien réels et existent pour beaucoup de membres des minorités visibles. Les auteurs du rapport notent qu'en général, la société canadienne est plutôt tolérante et que les relations interraciales y sont satisfaisantes, mais qu'il existe de sérieuses lacunes qui privent de certaines possibilités des catégories déterminées. Le rapport commence par la déclaration suivante : "Le gouvernement doit maintenant, en toute lucidité, choisir un mode d'action qui supprime tout obstacle à la pleine participation de tous les citoyens à la vie culturelle, sociale, économique et politique du pays." Le rapport se divise en six grandes parties portant respectivement sur l'intégration sociale, l'emploi, les politiques, les questions de droit et de justice, les médias et l'éducation. Après avoir noté les problèmes qui marquent chacun de ces secteurs importants de la vie sociale, le rapport formule à l'intention du gouvernement 80 recommandations d'intervention. Certaines sont formulées d'une manière générale et un peu vague alors que d'autres sont précises et réclament des mesures concrètes. Si L'égalité ça presse n'avait pas eu d'autre résultat, le rapport aurait du moins le mérite d'avoir fait comprendre que le racisme existe effectivement

dans la société canadienne. A l'encontre de certaines réactions gouvernementales antérieures, le rapport n'a pas visé à "blanchir" le pays en prétendant qu'on ne trouve pas au Canada les inégalités raciales présentes chez nos voisins du Sud!

Le rapport Abella s'est montré beaucoup plus précis dans son mandat puisqu'il portait uniquement sur les questions de l'emploi et de la participation à la population active des minorités visibles et de trois autres groupes désavantagés. La commission a commencé son travail en 1983 par une analyse approfondie de la situation des quatre groupes désignés sur le plan de l'emploi. Elle a reçu près de 300 mémoires de particuliers et de représentants des groupes en question. Elle a aussi tenu 137 audiences officielles. Le rapport se divise en deux parties. La première, qui porte sur les constatations, formule les attentes. Les quatre groupes, soit les femmes, les personnes handicapées, les autochtones et les membres des minorités visibles connaissent une moindre participation à la population active, un chômage plus élevé, des revenus inférieurs et la ségrégation sur le plan de l'emploi. La commission a aussi étudié diverses sociétés et constaté que, tout en se disant en faveur de l'égalité des chances, peu d'entre elles appliquaient des programmes d'action positive. Ces programmes ne portaient que sur un seul des groupes désignés - les femmes.

La commission a conclu que "seules des mesures législatives énergiques pourront renverser la vapeur et accroître les chances des membres des minorités visibles de faire concurrence sur un même pied d'égalité" (p. 57). L'auteur de l'étude constate aussi que, malgré les dispositions de la Charte des droits et les recommandations d'autres rapports, les employeurs n'avaient pas pris l'engagement sérieux de modifier la situation des femmes, des minorités visibles et des autres groupes visés. Le rapport recommande donc que tous les employeurs qui sont soumis à la réglementation fédérale soient tenus par la loi d'appliquer des programmes d'action positive ou d'équité en matière d'emploi. Cette recommandation a été appliquée depuis lors dans la mesure où le projet de loi C-62 se conforme au désir de la commission Abella, sinon entièrement à son esprit.

En 1977 était publié un rapport traitant exclusivement de la modification du Code ontarien des droits de la personne. On y examinait les insuffisances de la législation existante, dont on réclamait la révision intégrale. Parmi les secteurs appelant une application plus étendue, on mentionnait notamment la propagande haineuse, le logement et les biens, les pratiques d'emploi, etc. En ce qui concerne les minorités visibles, on notait le nombre des plaintes de caractère racial reçues par la Commission et on recommandait que celle-ci soit dotée de ressources additionnelles (1977). Un des résultats de cette étude a été la nomination d'un commissaire et la création d'un service chargés des relations interraciales. (D'autres commissions provinciales ont peut-être aussi produit de nouveaux rapports et l'une d'entre elles, au moins, - celle du Québec - possède un service des relations interraciales.)

Depuis l'adoption de la Charte des droits, le gouvernement s'intéresse aux effets de l'article 15 sur diverses questions, notamment celles qui intéressent les membres des minorités visibles. En conséquence, il a créé un comité parlementaire qu'il a chargé d'étudier ces questions et dont le rapport, Égalité pour tous, a été publié en 1985. Ce texte contient des recommandations importantes, dont celle de faire adopter une loi rendant obligatoire l'équité en matière d'emploi.

Au début des années 1980, la Direction générale du multiculturalisme, au Secrétariat d'État, a commandé plusieurs rapports de situations. Chacun de ces rapports traitait d'une ville particulière et onze ou douze d'entre eux ont été publiés en 1982. Il est difficile de les résumer car chaque auteur a organisé le rapport à sa façon, ce qui ne facilite pas les comparaisons. Certains de ces auteurs ont parlé du résultat de leurs recontres avec les principales personnes ressources de chaque ville alors que pour d'autres endroits, Calgary, par exemple, le rapport contient de la recherche originale. Certains rapports, dont ceux d'Ottawa et de Toronto, contiennent des recommandations, ce qui n'est pas le cas des autres. D'aucuns comptent plus d'une centaine de pages, d'autres 15 pages seulement. Si l'on peut tirer des conclusions générales de l'examen de sources aussi différentes, c'est que la plupart conviennent que le racisme institutionnel est bien réel et bien

vivant dans tout le pays et que le gouvernement et ses organismes, y compris les commissions des droits de la personne, ne traitent pas les problèmes comme ils le devraient. (Rapports sur les villes, 1982). De telles opinions sont très répandues dans la population non blanche du pays.

VIII. Conclusion

A. Introduction

Cet examen de la documentation sur les relations interraciales au Canada non seulement révèle des lacunes importantes en ce qui concerne la recherche, mais donne aussi à penser que l'étude de ce domaine devrait porter avant tout sur le racisme systémique et sur les moyens de réaliser des changements dans les institutions. Faisant des commentaires sur l'élimination du racisme au Canada, Buchnigani a écrit récemment : "Je ne connais aucune autre question sociale qui ait une plus grande tendance à être séparée des faits que la question du racisme" (1983, p. 119). Il note que les médias déforment les questions de racisme et il souligne le rôle important que le gouvernement doit jouer dans l'élimination de ce phénomène. Tout comme d'autres, il croit à la nécessité d'une législation en vue de modifier et de contrôler les comportements racistes. Il est clair qu'une des priorités est le rassemblement de faits afin que des décisions politiques intelligentes et rationnelles puissent être prises. Bien entendu, cela implique de la recherche. Nous avons déjà noté des suggestions de recherche à la fin de chaque section et nous les avons résumées dans les notes. Sous forme de conclusion, nous allons maintenant formuler quelques idées générales.

B. Conclusion

La plus grande partie de la recherche dans le domaine des relations interraciales a été faite à Toronto, Vancouver et Montréal. Cela s'explique, puisque le plus grand nombre de membres des minorités visibles se retrouvent dans leurs grandes villes. On doit cependant voir à combler certaines lacunes régionales. Par exemple, très peu d'études relatives à la race ont été faites dans les Maritimes. Des études antérieures comme celles de Clairmont, McGill et moi-même sur les communautés noires ont démontré que ces communautés ont été victimes de racisme depuis des générations (1970, 1973). Plus récemment,

Wien et Clairmont (1977) ont toutefois étudié les relations entre Noirs et Blancs en Nouvelle-Écosse. En plus des Maritimes, on doit consacrer plus de recherche aux populations non blanches croissantes dans les provinces de l'Ouest. La majorité de la recherche faite au Québec traitait des Haïtiens et de l'adaptation d'autres immigrés. En fait, très peu de recherche a été faite dans le domaine des relations interraciales. On doit donc se pencher tout particulièrement sur les différences régionales. On trouve une autre lacune importante dans l'absence de données comparatives sur un éventail des divers groupes du pays.

Bien qu'on doive étudier de plus près les disparités régionales dans les recherches à venir, ces frontières régionales doivent être étendues pour y inclure les frontières nationales. En d'autres mots, aux fins de la recherche comparée, il faut aussi placer la société canadienne dans une perspective plus large. Comment les relations interraciales d'ici se comparent-elles aux situations semblables des autres pays et, plus particulièrement, à celles où il y a aussi des populations hétérogènes? Qu'en est-il des problèmes de racisme et des barrières structurelles dans les autres pays et quelles autres solutions ont déjà été tentées? Jain a récemment étudié tout le secteur de la discrimination fondée sur la race et le sexe au Canada, aux États-Unis et en Grande-Bretagne (sous presse) et Reitz travaille présentement à un projet de comparaison des relations interraciales entre ici et l'Angleterre (en préparation). Richmond travaille actuellement à comparer les politiques du Canada et de l'Australie en ce qui concerne l'immigration et les autres politiques relatives à la race (en préparation). Ce sont les seules études qui adoptent une perspective comparative et il en faut évidemment beaucoup plus.

Une autre question a trait à la nécessité de voir davantage d'universitaires s'engager dans les politiques de défense et la recherche sur cette question. La recherche axée sur la défense est plus utile aux travailleurs de première ligne parce qu'elle vise les solutions et aide donc ceux qui travaillent sur le terrain avec les minorités visibles et les autres personnes défavorisées. A cet égard, il est nécessaire de faire beaucoup plus de recherche

universitaire traditionnelle qui, bien entendu, doit être effectuée dans le but de devenir plus accessible aux travailleurs sociaux. Les publications dans les journaux savants ne rejoignent pas les travailleurs sur le terrain et pourtant, dans plusieurs cas, les conclusions de ces études pourraient être importantes pour une gamme étendue d'autres personnes que les universitaires. Il convient peut-être aussi de mentionnner que, de temps à autre, les travailleurs de première ligne qui oeuvrent dans le domaine des relations interraciales ont leur propre théorie et tendent à dédaigner les travaux universitaires lorsque ceux-ci contredisent leurs propres opinions.

La question de l'accès soulève un autre problème connexe. La recherche sur les relations interraciales au Canada est faite par des personnes différentes, à des fins différentes. En fait, on pourrait demander : "Qui fait la recherche, à quelles fins et où se fait-elle?" Pour ce qui est de la première question, la recherche est faite par des universitaires, par les agences du gouvernement, qui utilisent leur propre personnel ou qui la font faire à forfait par des experts-conseils privés (et parfois universitaires), et par des groupes communautaires bénévoles. Les universitaires font habituellement de la recherche pour des raisons académiques et non académiques, mais dans l'ensemble, leur but est de promouvoir notre connaissance des comportements humains. D'autre part, les objectifs du gouvernement sont assez étroits puisqu'il cherche les réponses à un ensemble de questions spécifiques en vue de fournir des données permettant de prendre des décisions politiques et législatives. Les organisations communautaires, pour leur part, sont surtout intéressées à la recherche action visant à aider les membres des groupes minoritaires à surmonter les barrières de la discrimination. Leur personnel est souvent composé de bénévoles et ils disposent de peu de ressources. Cela dit, les normes, la qualité et les objectifs de ces trois groupes varient considérablement. La recherche sur le terrain reflète ces différences. Quant à la troisième question, la localisation des études elles-mêmes présente des difficultés. Les documents universitaires sont habituellement publiés dans des endroits difficilement accessibles aux groupes communautaires, aux victimes de la discrimination ou même aux agences du gouvernement. Les études du gouvernement restent souvent internes et ne sont pas disponibles au sein de

la communauté et les groupes de bénévoles, à cause de leurs ressources limitées, ne peuvent publier ou distribuer leurs documents. Lorsqu'on multiplie ces obstacles par le nombre de provinces, le problème de l'accès devient presque insurmontable. Il est donc clair qu'il faut créer un bureau central où toutes les études sur les relations interraciales seraient déposées et mises ainsi à la disposition de tous les travailleurs de première ligne, quelle que soit leur affiliation.

Le manque de subventions pour la recherche dans les sciences humaines au Canada (en général) est un problème chronique qui affecte plus que la recherche relative aux relations interraciales. Quoi qu'il en soit, les difficultés liées à l'obtention de subventions, le manque de fonds disponibles et d'autres contraintes semblables font que ce domaine connaît de sérieux problèmes financiers. Un des problèmes réels est l'incapacité ou le refus des agences gouvernementales fédérales et provinciales de considérer les relations interraciales comme domaine spécifique de recherche susceptible d'être subventionné. Souvent, les projets relatifs aux relations interraciales doivent être déguisés en recherche ethnique ou culturelle afin d'être éligibles à une assistance.

Ces derniers temps, les gouvernements se fient beaucoup à la recherche appliquée et aux sondages d'opinion pour planifier leurs politiques et créer des lois. Malheureusement, la plus grande partie de cette recherche est soit interne, soit confiée à des experts-conseils commerciaux. Cela a eu pour résultat de produire des recherches mal faites en termes d'une conception inadéquate des échantillons, du mauvais usage des interviews de groupe, du choix de répondants souvent mal informés des questions et d'autres procédures méthodologiques insuffisantes. On peut très bien avancer que le gouvernement ne devrait pas gouverner par sondages, mais plus précisément, il faut souligner que si on a recours à la recherche pour aider la prise de décision, elle devrait se conformer aux règles et procédures de la méthode scientifique.

Et, enfin, on doit considérer le genre de recherche nécessaire dans le domaine des relations interraciales aujourd'hui. Une grande partie de la recherche

faite dans ce domaine est axée sur les attitudes; une partie beaucoup moins importante est axée sur les comportements. On peut avancer que les relations interraciales ont dépassé la mesure des attitudes des gens et englobe maintenant la législation sur l'égalité en matière d'emploi, les questions soulevées par la Charte et, en fait, la structure et le fonctionnement de tous les systèmes de notre société. Les questions fondamentales ont maintenant trait à la discrimination systémique et aux façons d'adapter le "système" conformément aux politiques et législations publiques. L'importance d'un modèle de "système" a été notée dans une des premières études sérieuses visant à examiner les options générales dans le domaine des relations interraciales, mais cette observation semble avoir eu peu d'effet (Patel, 1980). La recherche qui s'adapte à cette réalité changeante doit être axée sur les comportements. Elle doit traiter non seulement de la façon dont les gens travaillent au sein des institutions de la société, mais plus important encore, de la façon de modifier leurs comportements afin de les adapter aux exigences d'une société qui devient de plus en plus hétérogène.

Dans la présente revue "de pointe", nous avons examiné quelques institutions de la société canadienne, l'éducation et l'emploi, par exemple, en vue de découvrir comment ces institutions ont réagi au nombre croissant des participants non blancs. Il est devenu manifeste que le principal objet des études sur les relations interraciales devrait être la dynamique du racisme systémique. Il y aurait lieu d'examiner la totalité des dispositions et des modalités qui existent actuellement dans chaque institution pour voir comment chaque pratique conduit, intentionnellement ou non, à l'exclusion ou même à une discrimination raciale flagrante. Après que la recherche aura montré, décrit et isolé comment les dispositions institutionnelles fonctionnent au détriment des groupes minoritaires défavorisés, on pourra commencer à appliquer des méthodes et des moyens pour modifier la situation. Il ne suffira pas qu'on leur dise de le faire pour que les sociétés du secteur privé changent leurs pratiques de recrutement et de promotion, leurs méthodes d'attribution des dons de charité et toutes les autres manières traditionnelles selon lesquelles elles exercent leur activité. Il faut isoler les politiques et les pratiques discriminantes; il faudrait suggérer de

nouvelles dispositions, et la formation et la sensibilisation s'imposent si l'on veut que les institutions réagissent mieux aux réalités nouvelles de la société. Si le but recherché est d'améliorer le tissu des relations interraciales, des changements institutionnels s'imposent. Le but principal à la fois de la recherche et de la politique devrait donc être de trouver les moyens de lutter contre le racisme systémique.

Une autre conclusion générale qui découle de la nécessité d'examiner les moyens de déterminer et d'appliquer les changements institutionnels nécessaires, c'est qu'il faut considérer d'un oeil critique le rôle des gouvernements en général et d'organismes gouvernementaux particuliers tels que les commissions des droits de la personne. A l'heure actuelle, les commissions sont les seuls organismes qui sont autorisés à s'occuper de ces questions. Quelle est l'efficacité du travail des commissions? Certaines études évoquées plus haut montrent certaines faiblesses dans la manière dont elles traitent des questions liées à la race. Le personnel des commissions est-il formé selon des méthodes satisfaisantes? Comment la commission peut-elle aider à fournir des modèles pour la formation du personnel des autres organismes des secteurs tant public que privé? Quels sont les changements qu'appelle le renforcement de la Loi sur les droits de la personne? La Commission fédérale et même les commissions provinciales devraient-elles jouer un rôle plus actif de défenseur en prenant l'initiative d'enquêtes contre les violateurs présumés des droits de la personne? Et qu'en est-il du rôle de la Commission pour ce qui est de surveiller la législation relative à l'équité en matière d'emploi? De toute évidence, beaucoup de ces questions nécessitent des recherches et des évaluations.

En outre, il faut étudier davantage le rôle plus général du gouvernement pour ce qui est non seulement de protéger les minorités par des mesures législatives mais aussi de les aider à participer plus activement au travail des organismes gouvernementaux et des ministères. Cette tâche est d'une importance toute particulière dans le domaine de l'emploi, où le gouvernement doit adopter une attitude ferme. Près de 25 pour cent des employeurs interviewés pour l'étude No Discrimination Here représentaient des organismes gouvernementaux. Leurs points de vue et leurs politiques ne différaient pas particulièrement de ceux du secteur privé.

Tout le processus des changements institutionnels en ce qui concerne les relations interraciales exige de la recherche et des politiques. L'évolution actuelle de la société canadienne exige tout particulièrement que nos institutions réagissent mieux aux besoins d'une population qui comprend désormais un nombre important de non-Blancs. C'est seulement lorsque changeront les institutions et le comportement des gens qui y vivent que pourront être réalisées l'égalité d'accès et la participation à part entière de tous les citoyens du Canada.

BIBLIOGRAPHIE

Abella, Juge R., Egalité en matière d'emploi, Ottawa, 1985
Etudes de recherche pour l'Égalité dans l'emploi, Ottawa, 1985

Adachi, K. The Enemy That Never Was, Toronto, McClelland and Stewart, 1976

Adair, J. et Rosenstock, D. Multiracialism in the Classroom. A Survey of Interracial Attitudes in Ontario Schools, Ottawa, Secrétariat d'Etat, 1976

Adelman, H. The Indo-Chinese Refugee Movement: The Canadian Experience Operations Lifeline, Toronto, Hunter Rose Co., 1979

Anderson, W. et Grant, R. The New Newcomers. Problems of Adjustment of West Indians Immigrant Children in Metro Toronto Schools, Toronto, York University, 1975

Barrett, S. White Supremists and Neo-fascists: Laboratories for the Analysis of Racism in Wider Society, Canadian Ethnic Studies, 16, 1984, 1-15

Baureiss, G. Discrimination and Response: The Chinese in Canada dans Bienvenue k. et Goldstein, J. Ethnicity and Ethnic Relations in Canada, Butterworth's, Toronto, 1985

Berry, J., Kalin, R., Taylor, M. Attitudes à l'égard du multiculturalisme et des groupes ethniques au Canada, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1977

Beserve, C. Adjustment Problems of West Indian Children in Britain and Canada. A Perspective and Review of Some Findings, TESL Talk, 1976

Bibby, R. Bilingualism and Multiculturalism: A National Reading, dans Driedger, L. Ethnic Canada: Identities and Inequalities. Copp Clark, Toronto, 1987, sous presse

Billingsley, B., et Musyzinski, No Discrimination Here, Urban Alliance on Race Relations and Social Planning Council of Metro Toronto, 1985

Breton, R. Institutional Completeness of Ethnic Communities and the Personal Relations of Migrants, American Journal of Sociology, vol. 70, 1964

_____ The Ethnic Community as a Resource in Relation to Group Problems, Centre for urban and community studies, University of Toronto, 1981

Buchnigani, N. Perception of Discrimination in Calgary. A Situation Report, Multicultural Directorate, Secrétariat d'État, 1982

_____ Some Comments on the Elimination of Racism in Canada, Canadian Ethnic Studies, vol. 15, 1983

_____ Educational Strategies to Increase Racial Tolerance, Currents, Urban Alliance on Race Relations, Toronto, automne 1984

_____ et Indra, D. Continuous Journey: A Social History of South Asians in Canada, McClelland and Stewart, Toronto, 1986

Buckley, R, et al. Opinions from the Centre: The Position of Racial Minorities in a Canadian University, Institute of Public Affairs, Dalhousie University, 1976

Butler Research Assoc. An Assessment of Public Attitudes towards Employment Equity, Ottawa, Emploi et Immigration, 1985

City Reports, Direction du multiculturalisme, Secrétariat d'État, Ottawa, 1982

City of Toronto. Employment Utilization Study, Toronto, 1980 et mise à jour, 1985

Clairmont, D et McGill, D. Africville, McClelland and Stewart, Toronto.

Darroch, G. Another Look at Ethnicity, Stratification and Social Mobility in Canada, Canadian Journal of Sociology, vol. 4, 1979

Dejean, P. Les Haitiens au Québec, Presse de l'UQAM, Montréal, 1978

Desrosiers, D. Quelques groupes de femmes québécoises, Centre de recherches caraibes, U. de M.,

Driedger, L. Attitudes of Winnipeg Students towards Immigrants of European and non-European Origin, Prairie Forum, vol. 7, 1982

Ducharme, M. The Coverage of Canadian Immigration Policy in the Globe and Mail, 1980-85, Currents, Urban Alliance on Race Relations, Toronto, printempts 1986

Elkin, F. The Employment of Visible Minority Groups in Mass Media Advertising, Commission des droits de la personne de l'Ontario, Toronto, 1971

Egalité pour tous, Rapport du Comité parlementaire sur les droits à l'égalité, Ottawa, 1985

L'Égalité ça presse!, Rapport du Comité spécial sur les minorité visibles dans la société canadienne, Ottawa, 1984

Frenette, Y. Perception et vécu du racisme par des immigrantes et des immigrants haitiens au Québec, Centre de recherches Caraibes. Université de Montréal, Rapport 15, 1985

Gerstein, R. et al., Report of the Task Force on the Racial and Ethnic Implications of Police Hiring....Perceptions and Reflections, Toronto, Solliciteur général de l'Ontario, 1980

Ginzberg, E. Power Without Responsibility: A Qualitative Content Analysis of the Toronto Sun, Urban Alliance on Race Relations, 1986

Goldlust, J. et Richmond, A. A Multivariate Analysis of the Economic Adaptation of Immigrants in Toronto, Institute of Behavioral Research, York University, 1973

Granzberg, G. The Portrayal of Visible Minorities by Canadian Television During the 1982 Prime Time Season, Currents, Urban Alliance on Race Relations, été 1984

Hawkins, F. Canada and Immigration: Public Policy and Public Concerns, Montreal. McGill-Queens Press. 1972

Head, W. Adaptation of Immigrants: Perceptions of Ethnic and Racial Discrimination, Toronto, York University, 1981

_____ An Exploratory Study of the Attitudes and Perceptions of Minority and Majority Health Care Workers, Commission des droits de la personne de l'Ontario, 1985

Henry, F. The Forgotten Canadians: The Blacks of Nova Scotia, Toronto. Longmans, 1973

_____ The Dynamics of Racism in Toronto, Ottawa, Secrétariat d'Etat, 1978

_____ Some Comments on Minority Business, Currents, Urban Alliance on Race Relations, hiver 1983

et Ginzberg, E. Who Gets the Work: A Test of Racial Discrimination in Toronto. Urban Alliance on Race Relations and Social Planning Council of Metro Toronto, 1985

Ijaz, M. Ethnic Attitude Change: A Multidimensional Approach, dans Samuda, et. al. (eds) Multiculturalism in Canada. Social and Educational Perspectives, Allyn et Bacon, Toronto, 1984

Indra, D. South Asian Stereotypes in the Vancouver Press, Ethnic and Racial Studies, 2, 1979

_____ Ethnicity, Social Stratification and Opinion Formation: An Analysis of Ethnic Portrayal in the Vancouver Press. 1905-1976. Ph.D Dissertation, Simon Fraser University, 1979

Jain, H. Race and Sex Discrimination in the Workplace: An Analysis of Theory Research and Public Policy in Canada, Ottawa, Emploi et Immigration, 1981

_____ et Sloane, P. Equal Employment Issues: Race and Sex Discrimination in the USA, Canada and Britain, sous presse

Kallen, E. Ethnicity and Human Rights, Toronto, Gage Press, 1982

Kehoe, J. Achieving the Goals of Multicultural Education in the Classroom dans Samuda et al., Multiculturalism in Canada: Education and Social Perspectives, Allyn et Bacon, Toronto, 1984

_____ et Echols, F. The Effects of Reading Historical and Contemporary Cases of Discrimination on Attitudes Toward Selected Minority Groups, Canadian Ethnic Studies, 15, 1983

_____ et Hood, An Evaluation of an Anti-prejudice Film Program, inédit, Vancouver, Université de la Colombie-Britannique, 1978

Kempeneers, M, et Turcotte, G. Les charactéristiques socio-démographiques de l'immigration des femmes haitiennes au Québec, Collectif Paroles, 28, 1984

_____ et Neill, G. Trajectoires socio-professionnelles des immigrantes haitiennes au Quebec. Centre de recherches caraibes, U. de M., 1985

Labelle, M. Division du travail et discrimination: le cas des travailleurs au Québec, Actes du colloque de L'ACALF Montréal, Editions coopératives, Albert Saint-Martin, 1981

Labelle, M. et Larose, S, Piche, V. Émigration et immigration: les Haitiens au Québec, Sociologie et Société, 15, 1983

_____ Politique d'immigration et immigration en provenance de la Caraibe anglophone au Canada et au Québec, Canadian Ethnic Studies, 15, 1983

_____ et Lemay, D. et Painchaud, C. Notes sur l'histoire et les conditions de vie des travailleurs immigrés au Québec, Montréal, Centrale de l'enseignement du Québec, 1980

LaFerrière, M. Language and Cultural Problems For Ethnic Minorities in Quebec: A Critical View, Multiculturalisme, 4, 198

_____ L'éducation des enfants des groupes minoritaires au Québec..., Sociologie et Société, 15, 1983

_____ Blacks in Quebec: Minorities among Minorities, dans Marrett, C. et Leggon, C. eds Research in Race and Ethnic Relations, 3-27, 1983

Lambert, R. et Curtis, J. The French and English Canadian Language Communities Multicultural Attitudes, inédit, 1980

Lanphier, M. Refugees..., dans Elliott, J. Two Nations: Many Cultures, Toronto Prentice Hall, 1983

Larose, S. Procès migratoire et trajectoires des classes des immigrants et des immigrantes haitiens au Québec, Centre de recherches caraibes, U. de M., 1985

Lescop, R, Malik, W. et Thornhill, E. Analyse et évaluation critique de la rencontre d'information pour les groupes et associations ethniques, Commission québecoise des droits de la personne, Montréal, 1979

Li, P. Prejudice Against Asians in a Canadian City, Canadian Ethnic Studies, 11, 1979

_____ et Bolaria, S. Racial Minorities in Multicultural Canada, Toronto Garamond Press. 1983

Locher, U. Les problèmes du statut doublement minoritaire: le cas des Antillais anglophones, Anthropologie et Sociétés, 8, 1984

Main-d'oeuvre et Immigration, Three Years in Canada, Ottawa, Information Canada, 1974

Marr, W. Labour Market and Other Implications of Immigration Policy for Ontario, Toronto, Ontario Economic Council, 1976

McAlpine, J. Report Arising out of the Activities of the Ku Klux Klan in British Columbia, ministère du Travail de la C.-B., Vancouver, 1981

McDiarmid, G. et Pratt, D. Teaching Prejudice, Toronto, OISE 1971

Mouammar, M. The Toronto Star and the Canadian Arab Federation, Currents, Urban Alliance on Race Relations, printemps 1986

Nevite, N. et Kornbert, A. Minorities and the Canadian State, Toronto Mosaic Press, 1985

North York Board of Education, How to Deal with Racial Incidents: A Handbook, 1985

North York Board of Education, School Support Programs and Services as part of a Multi-Proposal Delivery System, Mars 1985

Commission des droits de la personne de l'Ontario, Life Together, Toronto, 1977

Palmer, H. Immigration and the Rise of Multiculturalism, Toronto Copp Clark, 1975

Patel, D. Dealing with Interracial Conflict: Policy Alternatives, Montréal. L'Institut de recherches politique, 1980

Peter, K, The Myth of Multiculturalism and other Political Foibles, dans Dahlie, J. et Fernando, T. Ethnicity, Power and Politics in Canada, Metheun Press, Toronto, 1982

Pierre-Jacques, C. Difficulté d'être haitien au Québec, Collectif Paroles, 31, 1979

_____ Enfants de migrants haitiens en Amérique du Nord, Centre de recherches caraibes, Université de Montréal, 1985

_____ Les écoliers d'origine haitienne: Perception des enseignants, Centre de recherches caraibes, n° 19, Université de Montréal, 1986

Pitman, W. Now is Not Too Late, ville de Toronto, 1977

Ponting, R. et Wanner, R. Blacks in Calgary. A Social and Attitudinal Profile, Canadian Ethnic Studies, 15, 1983

Poole, G. Development in the West Indies and Migration to Canada, thèse Ph.D, département d'anthropologie, Université McGill, 1979

Porter, J. The Vertical Mosaic: An Analysis of Social Class and Power in Canada, University of Toronto press, Toronto, 1968

Pratt, D. Bias in Textbooks:Progress and Problems, dans Samuda, et al., Multiculturalism in Canada: Social and Educational Perspectives, op. cit.

Quann, D. Racial Discrimination in Housing, Le Conseil canadien de développement social, Ontario, 1979

Radford, B How the Ottawa Police is Viewed by Visible Minority Communities, Currents, Urban Alliance on Race Relations, été 1985

Ramcharan, S. Racism in Canada, Toronto, Butterworth's, 1983

Reitz, J. et al., Ethnic Inequality and Segregation in Jobs, Centre for Urban and Community Studies, University of Toronto, 1981

_____ The Institutional Structure of Immigration as a Determinant of Interracial Competition, document présenté lors du XI^{e} Congrès de sociologie, New Delhi, 1985

Reeves, W et Frideres, J. The Resolution of Complaints based on Race and Origins, dans Nevite et Kornberg, op.cit.

Richmond, A. Aspects of the Absorption and Adaptation of Immigrants, Ottawa, Main-d'oeuvre et Immigration, 1974

_____ et Varma, R, Income Inequality in Canada: Ethnic and Generational Aspects, Canadian Studies in Population, 1978

_____ et Kalback, W. Factors in the Adjustment of Immigrants and their Descendents, Ottawa, Statistique Canada, 1980

_____ Comparative Study: Australia and Canada, en cours de préparation

Robson, R. et Breems, B. Ethnic Conflict in Vancouver, B.C Civil Liberties Association, Vancouver, 1985

Rosenfeld, M. et Spina, M. All the News That's Fit to Print? A Study of the Toronto's Press Coverage of Immigration, Ethnic Communities and Racism, Toronto, Cross Cultural Communication Centre, 1977

Rhyne, D. Minority Entrepreneurs in Toronto, Currents, Urban Alliance on Race Relations, printemps 1983

Samuda, R. Assessing the Abilities of Minority Students Within a Multiethnic Milieu, dans Samuda et al., op. cit.

Social Planning Council of Toronto, Racial and Ethnic Discrimination in Employment, Working Papers for Full Employment, 5, 1982

Teitelbaum, B. et Bérubé, L. La discrimination raciale dans le logement à Montréal, Collectif Paroles, 22, 1983

Tinglen, W. Employment Counselling Programs and Immigrant Minority Youth, dans Samuda, et al., op. cit.

Toronto Star, Minority Reports, 1986

Ubale, B. Equal Opportunity and Public Policy, Procureur général de l'Ontario, Toronto, 1977

Ujimoto, V. et Hirabayashi, G. Visible Minorities and Multiculturalism: Asians in Canada, Toronto, Butterworth's, 1980

Ungerleider, C. et Echols, F. Police Intercultural Education Project in Vancouver and Ottawa, Currents, Urban Alliance on Race Relations, été 1985

Wainberg, M. The New Police Complaints System: Serving and Protecting the Police, Currents, Urban Alliance on Race Relations, été 1985

Ward, P. White Canada Forever: Popular Attitudes and Public Policy Towards Orientals in British Columbia, Montreal, McGill Queens, 1978.

Wien, F. Racial Minorities and Recruitment/Hiring in Nova Scotia, dans Garland, R, (ed). Ethnicity in Atlantic Canada, Social Science Monograph Series, vol. 5, Université du Nouveau-Brunswick, 1985

_____ et Claimont, D. Blacks and Whites: The Nova Scotia Race Relations Experience, dans Campbell, D. (ed) Banked Fires, Scribblers Press, Port Credit, 1977.

Weiman, G. et Winn, C. Hate on Trial: The Zundel Affair, the Media, and Public Opinion In Canada, Mosaic Press Oakville, 1986

Weinfield, M. The Development of Affirmative Action in Canada, Canadian Ethnic Studies, 13, n° 2, 1981.

Young, C. et al., The Japanese Canadians, Toronto, University of Toronto press, 1938.